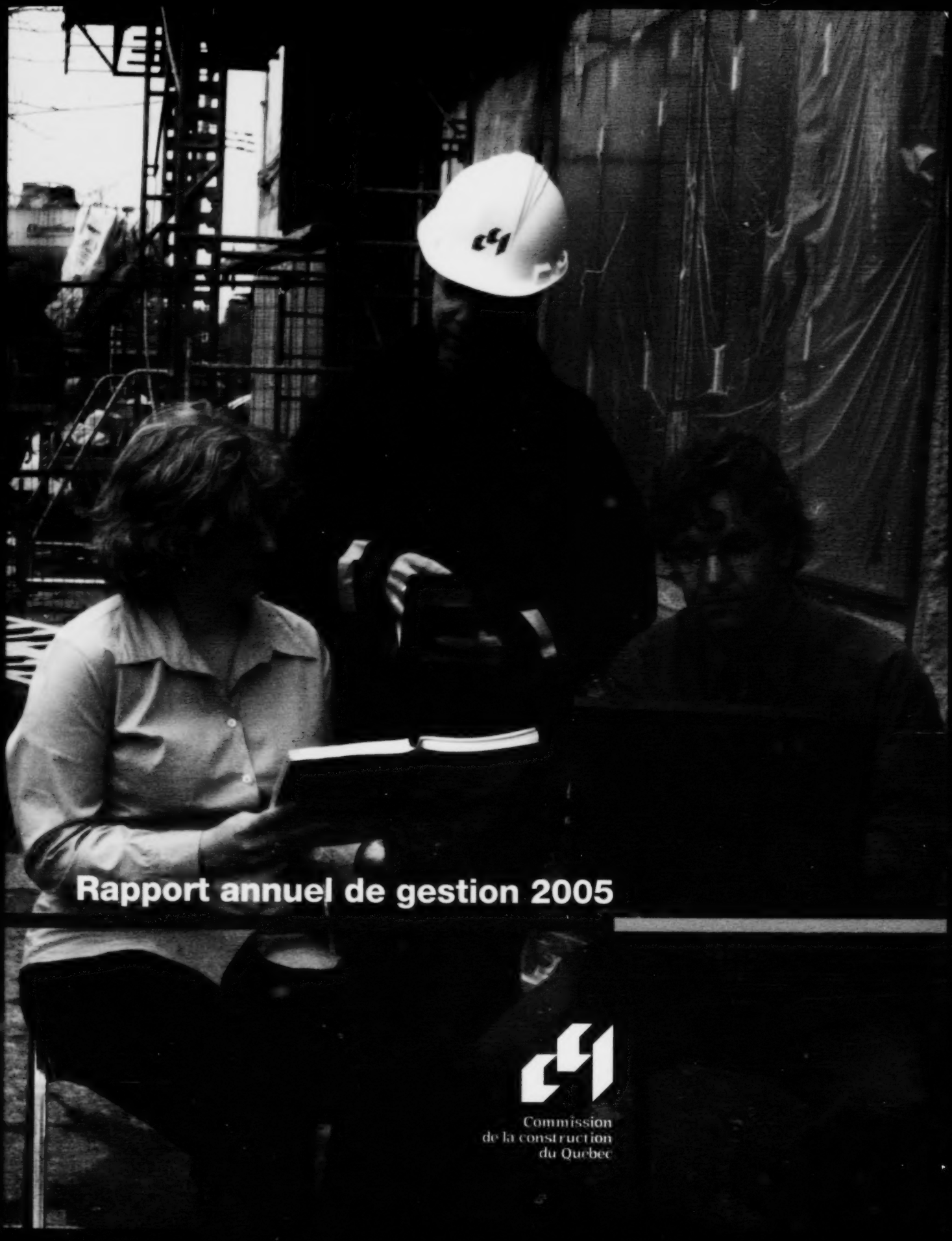


Rapport annuel de gestion 2005

Commission
de la construction
du Québec

2008-03930/

La présente publication a été réalisée par
la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Vous trouverez sur notre site Internet, le rapport annuel de gestion, des statistiques sur l'industrie de la construction et divers renseignements sur ce secteur d'activité ainsi que sur notre organisation :

www.ccq.org

Dans ce document, le masculin est utilisé comme générique dans le seul but d'alléger le texte.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2006
ISBN 2-550-47046-X

Montréal, le 24 mai 2006

Monsieur Laurent Lessard
Ministre du Travail

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 9 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, j'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel de gestion de la Commission de la construction du Québec pour l'année 2005.

Bien que notre organisme ne soit pas assujetti à la *Loi sur l'administration publique*, ce document a été réalisé dans l'esprit de cette loi afin de vous permettre de juger de la qualité de notre gestion et de ses résultats pour l'exercice financier terminé le 31 décembre 2005.

En plus de dresser le bilan des résultats obtenus, ce rapport annuel de gestion met en relief les grands enjeux de notre organisation.

Je suis fier d'affirmer que nos réalisations sont le fruit du travail professionnel et consciencieux du personnel de la CCQ qui, avec nos partenaires, a mis les efforts pour offrir à nos clientèles des services et des produits de qualité.

Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le président-directeur général,

André Ménard

Table des matières

Mot du président-directeur général 8

Profil de l'organisation 12

Faits saillants 28

Abrégé des résultats 32

Résultats de nos engagements 39

- Orientations 2003-2005 / objectifs et cibles 2005 40
- Déclaration de services à la clientèle 73
- Traitement des plaintes 76
- Allègement administratif et réglementaire 77

Autres responsabilités confiées à la CCQ 80

- Application de la politique linguistique 81
- Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre 81
- Certification des boutefeux 82
- Code d'éthique et de déontologie 82
- Programme d'accès à l'égalité 82
- Protection des renseignements personnels 82
- Qualification en soudage 83
- Soutien à la progression des apprentis et la gestion des qualifications provinciale et professionnelle 83
- Vérification des licences et application du *Règlement sur les licences restreintes* 83

Gestion des ressources 88

- Le personnel 88
- Les ressources matérielles 90
- Les systèmes d'information 90
- La revue financière 91

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC) 98

Rapport d'activités du Plan de formation du secteur résidentiel 106

Annexes 110

États financiers 128

Liste des annexes

Annexe I / Produits et services de la CCQ 110
Annexe II / Liste de la Loi et des règlements appliqués par la Commission de la construction du Québec 116
Annexe III / Indicateurs de gestion de l'organisation 118
Annexe III / Code d'éthique et de déontologie 119
Annexe IV / Liste des bureaux régionaux de la Commission de la construction du Québec 123

Liste des tableaux

Tableau 1 / L'industrie de la construction 13
Tableau 2 / Répartition de l'activité par secteur 13
Tableau 3 / Abonnés aux services en ligne de la CCQ – employeurs et salariés 47
Tableau 4 / Utilisation des services en ligne – salariés 47
Tableau 5 / Utilisation des services en ligne – employeurs 48
Tableau 6 / Taux de pénétration des trois principaux services transactionnels offerts aux employeurs 48
Tableau 7 / Évolution de la main-d'œuvre féminine active 52
Tableau 8 / Détenteurs de certificats de compétence au 31 décembre 60
Tableau 9 / Délai de réponse pour les services offerts par téléphone, au comptoir et par courriel 74
Tableau 10 / Délai dans le traitement des demandes de services 75
Tableau 11 / Commentaires, suggestions et plaintes de la clientèle – Année 2005 76
Tableau 12 / Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec – 2005 81
Tableau 13 / Répartition des effectifs permanents prévus au budget au 31 décembre 2005 88
Tableau 14 / Répartition des différents fonds sous gestion au 31 décembre 2005 92
Tableau 15 / Répartition des différents fonds sous gestion par catégorie d'actif au 31 décembre 2005 93

Graphique

Graphique 1 / Répartition des dépenses de formation en 2005 89

Mot du président-directeur général

Mot du président-directeur général

Au terme d'une autre année, je suis fier du chemin parcouru par notre organisation. Je ne peux que souligner le travail du personnel de la CCQ tout au long de 2005. Tous et toutes ont déployé des efforts importants pour respecter les engagements de l'organisation à l'endroit de sa clientèle. Ils ont également mis à profit leur créativité et leur expertise dans la conception et la réalisation de nouveaux services visant à répondre aux besoins de notre clientèle et à soutenir le développement des entreprises et de leur main-d'œuvre.

Dans cette quête de l'excellence et de l'amélioration de nos services, je tiens à souligner l'étroite collaboration et l'engagement de nos partenaires dans le développement de nos produits et de nos services et dans la réflexion qu'ils suscitent sur nos façons de faire.

Une première *Déclaration de service à la clientèle*

Ainsi en 2005, 80 % des engagements inscrits dans notre première *Déclaration de service à la clientèle* ont été respectés. Je suis heureux des résultats pour cette première année. Les améliorations et les ajustements apportés au cours de 2005 devraient nous permettre l'atteinte de résultats des plus favorables en 2006.

De plus, le déploiement de la prestation multimode de nos services, axée sur un mode multicanal, et les mesures que nous continuons de déployer pour nous rapprocher de clientèles spécifiques, tels que les Autochtones et celles vivant loin des grands centres, démontrent encore davantage cette année que la CCQ se veut une organisation accessible, où que soient ses clientèles.

La technologie : un levier à la modernisation et au changement de nos façons de faire

D'autres résultats et réalisations de 2005 peuvent nous réjouir.

En effet, les coûts administratifs pour les principales obligations des entreprises de construction étaient, à la fin de 2005, de 32 % inférieurs à ceux de 2002. Ce résultat est en grande partie attribuable à la mise en place de services en ligne qui comptaient, à la fin de 2005, plus de 50 000 abonnés employeurs et salariés. Même si, à ce jour, le gouvernement n'a pas précisé de nouvelles obligations de réduction à atteindre, la CCQ s'engage à diminuer de façon volontaire les coûts engendrés par ses formalités et à accélérer l'élimination des formalités administratives superflues, imposées aux employeurs et aux salariés.

Tout comme la mise en place de nos services en ligne, l'exploitation de la technologie IP, que retient la CCQ dans la mise en place de son nouveau système téléphonique en 2005, s'inscrit dans les orientations stratégiques de l'organisation. En effet, la CCQ privilégie l'utilisation des nouvelles technologies de l'information (NTI). Si les nouvelles technologies ont longtemps permis d'améliorer l'efficacité et l'efficience d'une organisation dans son offre de service, elle peuvent dorénavant servir de levier pour transformer ses façons de faire et être à l'origine de changements que nous n'aurions pu imaginer auparavant. Tant pour nous que pour notre clientèle, les NTI sont un incontournable. Elles nous offrent non seulement des possibilités indéniables d'amélioration de services, mais aussi d'efficacité et de réduction de coûts. Elles représentent définitivement le fer de lance du développement de nos services des prochaines années.

Une activité toujours en croissance

En 2005, l'activité de construction, atteint un sommet jamais atteint depuis 28 ans. Avec 126 millions d'heures, c'est une augmentation de 3 % par rapport à 2004. Les investissements en construction poursuivent également leur croissance pour atteindre en 2005 quelque 32 milliards de dollars. Nul besoin de dire combien de tels investissements ont un impact important sur l'économie québécoise et sur la création d'emplois.

Si toute l'industrie ne peut que se réjouir d'une neuvième année de croissance, elle peut également souligner les résultats obtenus pour répondre aux besoins suscités par une telle activité. Le nombre de travailleurs actifs dépasse les 132 000 en 2005; il faut remonter à 1977, lors de la phase 1 de la Baie-James, pour dépasser ce nombre. Plus de 12 000 certificats de compétence sont délivrés à autant de nouveaux apprentis et à de nouvelles personnes exerçant une occupation. Parmi eux, 4 300 nouveaux diplômés intègrent l'industrie. L'an prochain, nous souhaitons bien en accueillir 5 500. Nos prévisions économiques, qui s'annoncent, au cours des prochaines années, favorables pour l'industrie, nécessiteront par conséquent l'entrée de 16 000 nouveaux diplômés d'ici 2008.

Une industrie qui privilégie la compétence par la formation de sa main-d'œuvre est une industrie prête, non seulement à répondre à ses besoins de main-d'œuvre en période de croissance, mais aussi à relever le défi du changement et de la productivité. Avec quelque 15 000 travailleurs qui continuent de se perfectionner en 2005, la construction dispose, grâce à la formation de sa main-d'œuvre, d'un levier important à une économie créative et innovatrice qui contribue à la richesse collective.

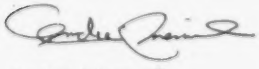
Une organisation tournée vers l'avenir

La modernisation de notre organisation fait partie des défis constants à relever. En effet, aucune organisation, quelle qu'elle soit, ne peut se permettre de préconiser le *statu quo* ni de s'asseoir sur ses acquis et, encore moins, de se remettre en question. Une organisation qui refuse le changement ne peut évoluer ni se moderniser : elle choisit inévitablement de reculer. La réussite d'une organisation appartient à celle qui se donne une vision d'avenir et les moyens de la réaliser.

Ainsi, la conception et le développement de nouveaux projets ont créé, au fil des années, de nouveaux besoins, de même que transformé nos pratiques internes. C'est la raison pour laquelle tant l'organisation que ses gestionnaires avaient besoin d'un soutien efficace et constant pour répondre aux attentes de ses clientèles et à celles qui ont été prescrites. C'est ainsi que la nouvelle Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle est créée en 2005, modifiant ainsi les responsabilités de la précédente Direction de la vérification interne. Ce levier contribuera, sans aucun doute, à l'amélioration de la gestion et de la performance organisationnelle qui passe inévitablement par la modernisation de nos approches et de nos pratiques de gestion.

Un changement important vient terminer l'année 2005. En effet, des modifications sont apportées à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre*, faisant en sorte que la CCQ se voit confier de nouvelles responsabilités. De plus, l'organisation reçoit un mandat ministériel de réfléchir et de proposer au gouvernement en 2006 des actions visant la diversification de l'offre de main-d'œuvre et l'encadrement du placement syndical. Si certaines responsabilités modifient sensiblement le rôle joué par la CCQ jusqu'à présent, nous comptons assumer pleinement nos nouvelles responsabilités et susciter la participation de nos partenaires dans la réflexion sur les mesures à préconiser, ce que nous avons toujours fait.

Le président-directeur général



André Ménard

Profil de l'organisation

Profil de l'organisation

La CCQ : un organisme au service de l'industrie de la construction

Intervenant de premier plan au cœur d'une industrie qui génère quelque 30 milliards de dollars en investissements en 2005, la Commission de la construction du Québec a pour **mission** :

Dans un cadre de concertation avec les associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction soumises à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (communément appelée la Loi R-20) et avec le gouvernement du Québec :

- **assurer le respect des conventions collectives sectorielles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction soumise à la Loi et à la réglementation afférente;**
- **créer et maintenir un niveau de compétence élevé de la main-d'œuvre;**
- **faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;**
- **administrer les régimes d'avantages sociaux négociés et assurer leur développement;**
- **administrer les fonds en fidéicommis de façon à favoriser la pérennité des programmes qu'ils soutiennent.**

Afin de remplir pleinement sa mission ainsi que les diverses responsabilités qui lui sont confiées, l'organisme offre une multitude de produits et de services, destinés principalement aux employeurs et aux travailleurs de la construction. Les produits et services vous sont présentés en annexe 1. Comme la CCQ privilégie l'utilisation des nouvelles technologies de l'information, les employeurs et les salariés profitent de certains de ces services offerts par Internet, en mode protégé et sécurisé.

La **vision** que l'organisme s'est donnée est la suivante :

Dans le cadre de ses mandats, être reconnu comme un organisme incontournable, rassembleur, efficace dans les divers dossiers de l'industrie, en plus de contribuer au dynamisme de l'industrie ainsi qu'au maintien de la paix industrielle sur les chantiers de construction.

Offrir un service à la clientèle de haut calibre en misant sur le partenariat, l'expertise et le développement du personnel, l'amélioration continue et l'innovation.

Créée en vertu de la Loi, la CCQ est investie des pouvoirs généraux d'une corporation et de pouvoirs spécifiques qui lui sont conférés. Principalement responsable de l'application de la Loi qui l'a créée ainsi que des règlements afférents (la liste est fournie en annexe 2), la CCQ est un organisme desservant principalement les employeurs et la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Les retombées de cet important secteur d'activité économique québécois sont des plus significatives : l'industrie de la construction crée quelque 180 000 emplois directs par mois, soit un sur 20. Les tableaux 1 et 2 vous présentent un portrait sommaire de cette industrie et de l'activité qu'elle génère.

Tableau 1

L'industrie de la construction	2005	2004*
Nombre d'employeurs[1]	22 150	21 308
Nombre de salariés[2]	132 859	128 411
Heures travaillées (en millions)	125,7	122,4
Moyenne annuelle des heures travaillées[3]	946	946
Masse salariale (en millions de $)[4]	3 672	3 516
Valeur des travaux de construction (en millions de $)[5]	31 369	31 183

1. Employeurs ayant transmis un rapport mensuel à la CCQ comprenant au moins une heure assujettie à la Loi.
2. Personnes exerçant un métier ou une occupation assujettis à la Loi et ayant travaillé au moins une heure dans l'année.
3. Il s'agit d'une moyenne, ce qui a pour effet d'aplanir les écarts entre salariés, qu'ils soient compagnons, apprentis ou qu'ils exercent une occupation.
4. Salaires incluant les indemnités de congé férié, de même que les différentes primes, à l'exception des frais de déplacement.
5. Statistique Canada.
* Données révisées.

Tableau 2

Répartition de l'activité par secteur (en millions d'heures travaillées)	2005	2004*
Institutionnel et commercial	61,7	57,9
Industriel	14,8	16,6
Génie civil et voirie	22,9	22,3
Résidentiel	26,4	25,7
Total	**125,7**	**122,4**

* Données révisées.

Ainsi, la CCQ offre quotidiennement des services à près de 133 000 travailleurs actifs et aux 22 000 entreprises de construction qui les emploient.

Son organisation s'appuie sur des effectifs qui totalisent 974 personnes au 31 décembre 2005.

Fiduciaire de 13 fonds totalisant 10,9 milliards de dollars au 31 décembre 2005, elle perçoit 1,5 milliard de dollars en 2005.

Dans l'administration des régimes d'avantages sociaux

Elle verse annuellement :

- plus de 192 millions de dollars en prestations d'assurance à 108 000 personnes assurées aux régimes d'assurance qu'elle administre, ainsi qu'à leurs personnes à charge;
- près de 497 millions de dollars à plus de 73 000 personnes retraitées ou survivants admissibles.

Ses services de promotion et de gestion de la santé soutiennent des dizaines de milliers de personnes aux prises avec un problème de santé physique ou de santé mentale relié au jeu ou à une toxicomanie.

Dans la gestion de la main-d'oeuvre

Elle délivre quelque 12 000 certificats de compétence à de nouveaux apprentis et personnes exerçant une occupation ainsi que 10 000 certificats à de nouveaux compagnons.

Dans le développement des compétences

Elle organise quelque 1 200 activités de perfectionnement auxquelles participent plus de 14 000 travailleurs actifs de l'industrie.

Elle verse, en frais directs de formation, quelque 14,5 millions de dollars pour ces activités de perfectionnement.

Dans l'application des conventions collectives

Elle réalise plus de 39 000 visites de chantier et traite plus de 6 270 plaintes de chantier.

Le financement de la CCQ

La CCQ est un organisme financé principalement par un prélèvement de 1,5 % sur la masse salariale des employeurs et de la main-d'œuvre de la construction. En 2005, cette source de revenus représente 84 % de ses revenus totaux, auxquels s'ajoutent des revenus de tarification (10 %), de pénalités (2 %) et autres (4 %). De plus, l'organisme reçoit le remboursement de ses dépenses pour l'administration des régimes d'avantages sociaux, de congés payés et des fonds de formation, lequel représente 25 % de ses dépenses. Finalement, l'aide financière visant à réaliser des projets spécifiques, reliés à la lutte contre le travail non déclaré, représente 10,3 millions de dollars en 2005.

Organisme public extrabudgétaire, la CCQ ne fait pas partie du périmètre comptable gouvernemental. Son budget est approuvé par son conseil d'administration.

L'administration et l'organisation de la CCQ

Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de la CCQ compte 17 membres, dont un président, qui est nommé d'office directeur général. À l'exception de ce dernier, les membres sont nommés de la façon suivante : six après consultation auprès de l'association d'employeurs et des associations d'entrepreneurs, six après consultation des associations représentatives, trois recommandés par le ministre du Travail et un recommandé par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Membres du Conseil d'administration
Au 31 décembre 2005

Président :	**André Ménard**	
Membres : Représentants patronaux	**Robert Brown** **Pierre Dion** **Yvon Guilbault**	**Gaétan Lapointe** **François-Mario Lessard** **Omer B. Rousseau**
Représentants syndicaux	**Gérard Cyr** **Michel Fournier** **Jean Lavallée**	**Jocelyn Dupuis** **Pierre Labelle**
Représentants du ministre du Travail	**Joëlle l'Heureux** **Smaïl Bouikni** **Normand Pelletier**	
Représentant du ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport	**Luc Desgagnés**	
Secrétaire :	**Michel Mc Laughlin**	

Au cours de l'année 2005, le Conseil d'administration de la CCQ tient 12 séances au cours desquelles notamment :

- il adopte le processus encadrant l'exercice de planification stratégique 2006-2008 de la CCQ;
- il adopte une nouvelle politique de placement concernant les fonds du Régime supplémentaire de rentes des employés de l'industrie de la construction confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec;
- il est saisi du plan maître de déploiement de la vision et de la politique de service à la clientèle pour la période 2005-2007;
- il est saisi de modifications aux divers règlements, dont ceux relatifs aux régimes complémentaires d'avantages sociaux.

Le Comité mixte de la construction

Le Comité mixte de la construction peut donner son avis sur tout litige relatif à l'interprétation des conventions collectives. Ses décisions quant à l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la CCQ. Conformément à l'article 123.3 de la Loi, la CCQ soumet à la consultation du Comité ses projets de règlements. Ce comité donne également son avis sur tout sujet qui lui est présenté par la CCQ.

Formé par le ministre du Travail, le Comité mixte de la construction compte 12 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction – International (CPQMC-I) et de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction).

Au cours de l'année 2005, le Comité mixte de la construction tient quatre séances. Conformément aux dispositions des articles 18 et 123.3 de la Loi, il se prononce sur quatre projets réglementaires dont trois concernant le *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction.*

Membres du Comité mixte de la construction
Au 31 décembre 2005

Représentants patronaux	Représentants syndicaux
Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) Pierre Dion	**Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)** Nadia Villeneuve
Association de la construction du Québec (ACQ) François-Mario Lessard	**Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)** Yves Côté
Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ) Guy Duchesne	**Conseil provincial du Québec des métiers de la construction-International (CPQMC-I)** Paul Lapointe Alain Pigeon
Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ) Éric Cherbaka	**Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction)** Jules Bergeron Pierre Morin
Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) Alain Paradis	
Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ) André Bergeron	
Secrétaire Michel Mc Laughlin	

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) donne à la CCQ des avis sur toute question relative à la formation professionnelle dans l'industrie de la construction. Il fait aussi toute proposition destinée à favoriser la réalisation, dans l'industrie de la construction, des dispositions de la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*. Le Comité détermine également les règles générales d'utilisation des fonds de formation administrés par la CCQ.

Ce comité est formé de 13 membres, dont un président désigné par le président-directeur général de la CCQ, six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction – International (CPQMC-I).

Au cours de l'année 2005, le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction tient quatre séances. Lors de ces séances, il discute, entre autres, des sujets suivants :

- la formation obligatoire pour les manœuvres ayant intégré l'industrie par pénurie de main-d'oeuvre;
- l'estimation des besoins en formation continue pour l'exercice 2006-2007;
- le financement demandé aux fonds de formation pour les besoins estimés de formation continue;
- les demandes de financement soumises au Fonds d'infrastructures des centres de formation (programme fédéral de subvention).

Membres du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction
Au 31 décembre 2005

Président
Claude Boivin

Membres

Représentants patronaux	Représentants syndicaux
Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) Pierre Dion	Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION) Michel Fournier
Association de la construction du Québec (ACQ) François-Mario Lessard	Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION) Alain Mailhot
Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ) Pierre Tremblay	Conseil provincial du Québec des métiers de la construction-International (CPQMC-I) Jacques-Émile Bourbonnais André Fleury
Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ) Robert Gagnon	Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) Jules Bergeron Roger Poirier
Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) Alain Paradis	
Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ) André Bergeron	

Secrétaire
Michel Mc Laughlin

Les comités œuvrant au sein de la CCQ

En raison de sa mission, la CCQ privilégie la participation étroite des représentants patronaux et syndicaux de l'industrie dans une multitude de dossiers. Elle devient ainsi un véritable lieu de concertation, favorisant la prise de décision dans un climat propice à l'échange. De plus, la participation étroite des partenaires de l'industrie dans la majorité des dossiers garantit la prise en compte de leurs intérêts et de leurs préoccupations, facilitant ainsi l'atteinte de la satisfaction des besoins de nos clientèles.

Les comités sous la responsabilité du Conseil d'administration

Comité de placement

Création : 1997

Mandat : Veiller à l'application des politiques de placement des fonds sous la responsabilité de la CCQ (à l'exception du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction), soit celles :

- des fonds du régime de retraite de l'industrie de la construction dont la juste valeur totalise 9,9 milliards de dollars au 31 décembre 2005;
- les fonds en fidéicommis et les régimes d'assurance dont la juste valeur des actifs s'élève à 900 millions de dollars au 31 décembre 2005;

et de recommander toute modification à ces politiques ou à leur application.

Composition : Présidé par la directrice générale adjointe de la Direction générale – Administration et finances, ce comité est composé d'un représentant de chacune des associations syndicales et de six représentants des associations patronales siégeant au Conseil d'administration.

Nombre de rencontres en 2005 : 6

Principaux dossiers en 2005 :

- suivi des résultats de la Caisse de dépôt et placement du Québec et des gestionnaires auxquels sont confiés les fonds sous la responsabilité de la CCQ;
- amorce de la révision de la politique de gestion des fonds sous la responsabilité de la CCQ, en établissant, en fonction de leur vocation, le niveau de rendement et de risque que peut soutenir chacun des fonds sous gestion;
- étude du ratio revenu fixe/revenu variable pour chacun des fonds ainsi que d'une diversification des titres à revenu variable compte tenu de la structure des marchés; introduction de produits, tels les immeubles, les « participations » et les infrastructures envisagées.

Comité de gestion des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Création : 1998

Mandat : Déterminer la politique de placement des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction (secteurs non résidentiels). Au 31 décembre 2005, l'actif du fonds se chiffre à près de 145 millions de dollars.

Composition : Trois représentants patronaux désignés par les associations sectorielles d'employeurs des secteurs institutionnel et commercial, industriel et génie civil et voirie, de même que quatre représentants syndicaux désignés par les associations syndicales négociatrices. Le secrétariat du comité est assuré par un membre du personnel de la CCQ.

Nombre de rencontres en 2005 : Aucune.

Comité consultatif en matière d'inspection

Création : 1998

Mandat : Donner son avis sur les orientations, les objectifs et les principales stratégies de la CCQ en matière d'inspection, prendre connaissance et apprécier les résultats obtenus selon les initiatives mises de l'avant ainsi qu'analyser et évaluer, à la demande du Conseil d'administration, divers sujets relatifs à l'inspection.

Composition : Présidé par le directeur de la Direction de l'inspection, ce comité compte 12 membres reflétant la représentativité patronale et syndicale du Conseil d'administration.

Nombre de rencontres en 2005 : 6

Principaux dossiers en 2005 :

- interventions auprès des donneurs d'ouvrages publics;
- comportements des nouveaux arrivants dans l'industrie;
- blitz d'intervention dans les secteurs des systèmes intérieurs et dans le Grand Nord;
- entreprises de location de main-d'œuvre;
- travaux du comité ACCES construction.

Comité des partenaires – service à la clientèle

Création : 2002

Mandat : Conseiller et accompagner la CCQ dans sa démarche d'amélioration des services à la clientèle.

Composition : Présidé par le directeur général adjoint de la Direction générale – Programmes et opérations, à qui sont associées la directrice générale adjointe de la Direction générale – Administration et finances et la responsable de la Coordination du service à la clientèle, ce comité est composé de 12 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux, reflétant la représentativité du Conseil d'administration.

Nombre de rencontres en 2005 : 2

Principaux dossiers en 2005 :

- nouveaux services reliés au rapport mensuel;
- refonte du site Internet;
- protocole de service à la clientèle;
- création d'un processus appelé responsable du traitement des plaintes et de l'amélioration du service.

Comité sur les avantages sociaux

Création : 1997

Mandat : Recommander au Comité mixte de la construction et au Conseil d'administration les modifications aux règles d'assurabilité, aux protections reliées aux régimes d'assurance et au régime de retraite de l'industrie de la construction.

Composition : Présidé par le directeur de la Direction des avantages sociaux, ce comité est formé de six représentants des associations syndicales et de six représentants des associations patronales, en fonction de leur représentativité au Conseil d'administration. Son coordonnateur est un chargé de projets à la Direction des avantages sociaux.

Nombre de rencontres en 2005 : 7

Principaux dossiers en 2005 :

- mise en place des changements négociés au régime de retraite;
- niveau de la réserve de contingence du régime d'assurance et son utilisation;
- mécanismes de contrôle prévus aux conventions collectives pour le régime d'assurance.

Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction

Création : 1999

Mandat : Étudier, développer et promouvoir les services de santé de l'industrie de la construction qui visent l'amélioration de la qualité de vie et la santé des assurés et de leur famille, tout en réduisant les coûts reliés aux soins de santé.

Composition : Présidé par le directeur de la Direction des avantages sociaux, ce comité compte 14 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux qui représentent chacune des associations siégeant au Comité mixte de la construction, en plus du chargé des programmes de promotion et de gestion de la santé, qui agit à titre de coordonnateur, et de la directrice de la Direction des communications.

Nombre de rencontres en 2005 : 7

Principaux dossiers en 2005 :

- élaboration de nouvelles activités de promotion de la santé et d'actions visant à contrôler les coûts des médicaments.

Comité de vérification

Création : 1981

Mandat : Aider le Conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités en mettant à sa disposition un outil de promotion du contrôle et de surveillance des travaux de vérification.

Composition : Le président-directeur général et trois membres du Conseil d'administration, en plus de la directrice de la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle.

Nombre de rencontres en 2005 : 3

Principaux dossiers en 2005 :

- stratégie visant à lancer une approche de gestion intégrée des risques dans l'organisation. Sensibilisation de la direction et des gestionnaires à cette stratégie;
- états financiers de la CCQ au 31 décembre 2004;
- rapports de vérification visant à améliorer le cadre de contrôle de la CCQ. Les sujets traités sont : les contrôles dans la gestion des réclamations en assurance maladie, la gestion des logiciels, la suspension des travaux de construction et le paiement des incitatifs au perfectionnement;
- programme de formation pour les membres, portant en 2005 sur la gouvernance, les rôles et les responsabilités du Comité de vérification, la supervision de la gestion du risque et du contrôle et la supervision de l'éthique et des fonctions de vérification interne et externe.

Table de concertation-communications

Création : 1997

Mandat : Favoriser la réalisation de projets de communication d'industrie qui engagent tant la CCQ que les associations patronales et syndicales.

Composition : Présidée par la directrice de la Direction des communications, la Table de concertation compte 10 représentants des associations patronales et syndicales siégeant au Conseil d'administration.

Nombre de rencontres en 2005 : 2

Principaux dossiers en 2005 :

- plans de communication 2005 et 2006 du programme de notoriété portant la signature *Fiers de bâtir ensemble*;
- révision des statuts de la Table, du mode de fonctionnement et des validations des actions proposées.

Table de concertation sur les affaires autochtones

Création : 2004

Mandat : Examiner la situation des Autochtones dans l'industrie, émettre des avis sur les orientations, objectifs et principes stratégiques de la CCQ au regard des affaires autochtones, améliorer les relations interculturelles et analyser, à la demande du Conseil d'administration, divers sujets relatifs aux Autochtones.

Composition : Présidé par la conseillère au président sur les affaires autochtones, ce groupe de travail est composé de 19 membres, soit respectivement six représentants des associations patronales et syndicales présentes au Conseil d'administration ainsi que six représentants des communautés autochtones.

Nombre de rencontres en 2005 : 1

Principaux dossiers en 2005 :

- familiarisation avec les problématiques autochtones de l'industrie.

Les comités sous la responsabilité du Comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC)

Sous-comités professionnels

Création : 1988
Actuellement, on compte 26 sous-comités professionnels : un pour les occupations et 25 autres correspondant à chacun des métiers, sauf pour ceux de monteur d'acier et de serrurier de bâtiment, qui sont regroupés au sein d'un même sous-comité.

Mandat : Travailler au développement et à la révision des programmes de formation et d'apprentissage, de même qu'à la satisfaction des besoins de perfectionnement propres à leur métier ou occupation.

Composition : Chaque sous-comité est composé de huit à dix représentants de l'industrie, soit quatre ou cinq désignés par les associations patronales et quatre ou cinq autres nommés par les associations syndicales. Ces sous-comités sont présidés par une personne-ressource professionnelle de la Direction de la formation professionnelle.

Nombre de rencontres en 2005 : 64

Sous-comités régionaux

Création : 1988
Les sous-comités régionaux sont au nombre de neuf.

Mandat : Étudier le marché du travail de chacune des régions et donner avis au CFPIC sur les besoins régionaux de main-d'œuvre ainsi que sur les besoins en matière de développement de la compétence de la main-d'œuvre.

Composition : Chaque comité compte 12 membres, soit six représentants de la partie patronale et six représentants de la partie syndicale. Ces comités sont présidés par le coordonnateur des actions régionales de formation.

Nombre de rencontres en 2005 : 9

Les comités sous la responsabilité du président-directeur général

Comité de protection des renseignements personnels

Création : 1999

Mandat : Répondre au plan d'action gouvernemental en cette matière.

Composition : Font partie de ce comité le président-directeur général, le responsable de la protection des renseignements personnels, la directrice de la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle, le responsable de la sécurité à la Direction des ressources informatiques, un avocat des Services juridiques, le directeur de la Direction de la recherche et de l'organisation et la coordonnatrice de la Coordination du service à la clientèle.

Nombre de rencontres en 2005 : 3

Principaux dossiers en 2005 :

- suivi du plan d'action 2004-2005 en matière de formation, d'accès du personnel aux données informatiques, de la communication des renseignements personnels et des ententes visant les échanges de renseignements;
- négociation de nouvelles ententes administratives relatives à la communication des renseignements personnels.

Comité d'évaluation des postes hors convention

Création : 1996

Mandat : Évaluer les postes hors convention selon le processus d'évaluation prévu par le système Hay.

Composition : Six personnes choisies en fonction de leur représentativité et de leurs connaissances de la structure de fonctionnement de la CCQ; il est sous la responsabilité du directeur de la Direction des ressources humaines.

Nombre de rencontres en 2005 : Aucune

Comité sur les affaires autochtones

Création : 2004

Mandat : Faciliter la mise en œuvre des activités, des projets et des services s'adressant aux Autochtones, aux communautés et nations autochtones. Il a notamment pour fonction de mettre à jour et de partager l'information nécessaire à la compréhension des besoins et des réalités spécifiques des Autochtones avec les directions de la CCQ, d'offrir des conseils et des avis sur le contenu des projets, en plus d'échanger de l'information.

Composition : Douze personnes composent ce comité, soit cinq désignées respectivement par chacune des directions responsables du développement d'un mandat, en plus de quatre représentants provenant d'autres unités administratives, soit Recherche et organisation, Communications, Coordination du service à la clientèle, un représentant des Bureaux régionaux et, finalement, l'agent de liaison et le technicien aux affaires autochtones. Ce comité est sous la responsabilité de la conseillère au président – affaires autochtones.

Nombre de rencontres en 2005 : Aucune

Groupe de coordination Internet

Création : 2000

Mandat : Assurer la planification et la coordination des activités relatives à la réalisation du site et à son évolution ainsi que voir au déploiement des services électroniques. Les membres proposent des normes d'utilisation aux usagers internes quant aux services à rendre disponibles sur le Web; conseillent la direction sur toute question relative au déploiement maximal du site.

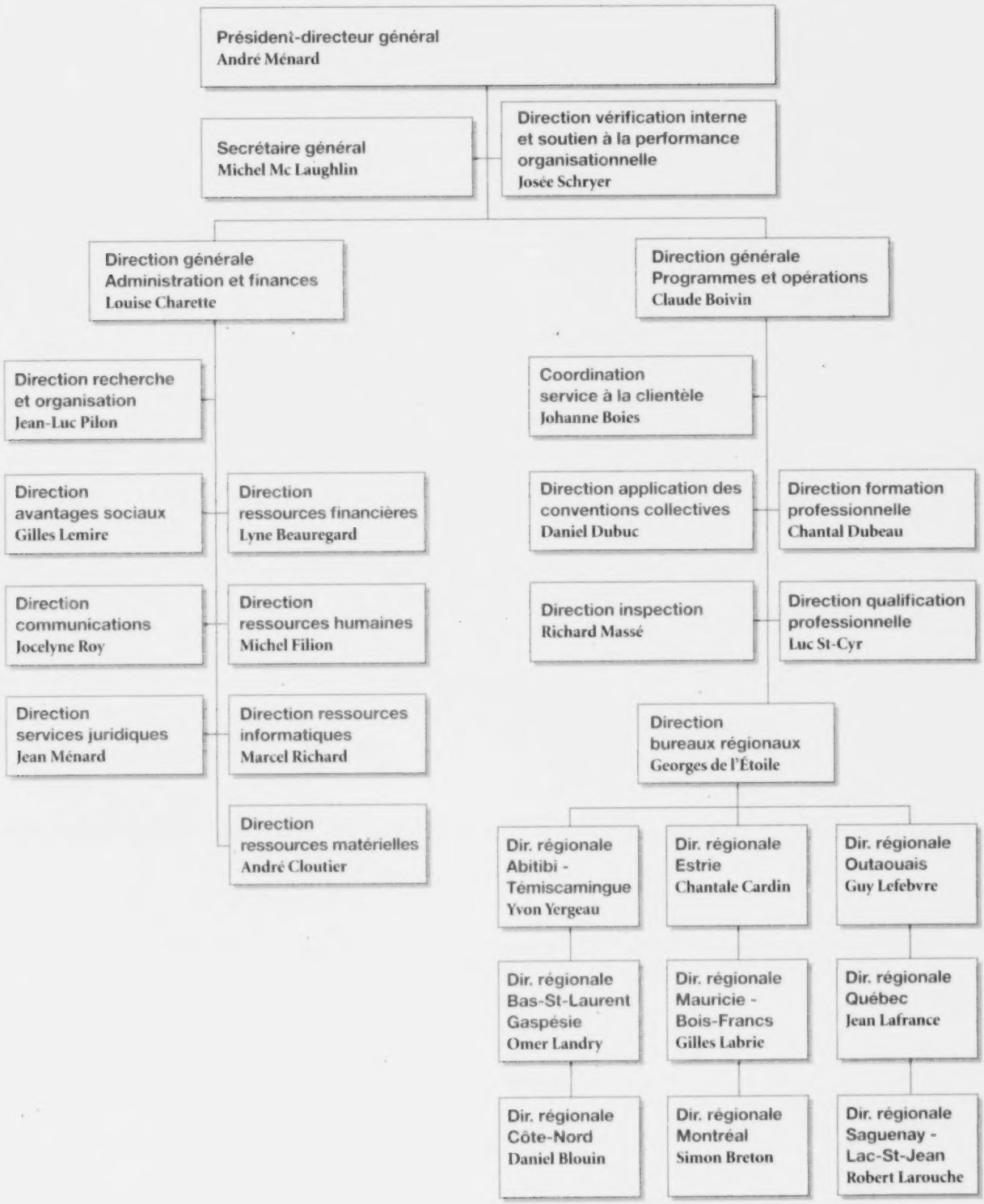
Composition : Présidé par la directrice des Communications, ce comité de travail compte six membres provenant des directions principalement concernées par le développement du Web. Deux personnes-ressources provenant des Ressources informatiques et des Communications participent aux travaux du comité.

Nombre de rencontres en 2005 : 11

Principaux dossiers en 2005 :

- suivi du projet de refonte du site Internet;
- mise en place du nouvel intranet;
- développement de nouveaux services en ligne;
- définition de nouveaux objectifs visant la réduction des coûts administratifs pour 2007.

L'organigramme de la CCQ – Au 31 décembre 2005



Faits saillants

Faits saillants 2005

Au cours de 2005, des réalisations et des projets particuliers méritent d'être soulignés, soit en raison de leur envergure ou encore parce qu'ils marquent une étape déterminante pour le développement de l'organisation.

Planification stratégique 2006-2008

Afin d'amorcer les travaux devant mener à l'exercice de planification stratégique pour 2006-2008, le Conseil d'administration adopte en 2005 la mission et la vision de l'organisation pour les trois prochaines années ainsi que la démarche proposée pour l'exercice de planification stratégique. Des rencontres avec les principaux dirigeants des associations syndicales et patronales se tiennent en 2005 afin de convenir des principaux enjeux de l'organisation pour les prochaines années et de soutenir la définition des orientations et objectifs stratégiques pour la période 2006-2008. Une première proposition est soumise au Conseil à sa réunion du mois d'août et étudiée dans les mois suivants. L'adoption des orientations et des objectifs stratégiques est reportée à 2006.

Création de la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle

L'évolution et la modernisation de la CCQ ayant amené des projets et généré des besoins n'existant pas auparavant, il a fallu transformer et revoir les pratiques, de même que les responsabilités incombant traditionnellement à une direction de vérification interne. C'est pour cette raison que l'organisation crée la nouvelle Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle.

Tout en protégeant l'indépendance de l'équipe de vérification, la seconde équipe de la direction, vouée à la performance organisationnelle, répond à la nécessité de la CCQ de s'assurer qu'elle recourt aux meilleures pratiques de gestion. Cette équipe conseille également la direction dans la réalisation de projets allant en ce sens.

Projet de loi 135 et Forum sur la productivité et l'emploi

Donnant suite aux recommandations de la Commission d'enquête sur les dépassements de coûts du chantier Gaspésia, le gouvernement du Québec sanctionne les nouvelles dispositions du projet de loi 135 le 13 décembre 2005. Ces nouvelles dispositions viennent ainsi modifier plusieurs articles de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, appliquée par la CCQ.

Les modifications touchent notamment le délégué de chantier, les modalités et la structure de traitement des plaintes signalant une infraction à la Loi, le champ d'application de la Loi et les conflits de compétence de métier. Parallèlement à ces nouvelles dispositions, le ministre du Travail demande à la CCQ de produire, en 2006, un rapport proposant des mesures visant à encadrer le placement syndical ainsi qu'un système de référence de main-d'œuvre.

Les nouvelles dispositions du projet de loi comportant de nouvelles responsabilités pour la CCQ, les derniers jours de l'année permettent à l'organisation de définir les principaux encadrements et mesures requis à court et à moyen termes.

Finalement, le ministre du Travail confie à la CCQ à l'automne 2005 le mandat d'organiser pour l'année suivante un forum sur la productivité et l'emploi réunissant les partenaires de l'industrie de la construction.

Mise en place des modifications au régime de retraite des travailleurs de la construction

En 2005, la CCQ procède à la mise en place des changements apportés au régime de retraite par les dernières conventions collectives de l'industrie. Ces changements font en sorte que le régime de retraite passe d'un régime à cotisations et à prestations déterminées durant la période active à un régime entièrement à cotisations déterminées. Toutefois, lors de la retraite, le régime conserve le principe des versements des rentes viagères garanties; de plus, les rentes des retraités de 2003 et 2004 sont ajustées en 2005 pour tenir compte des modifications prévues aux conventions collectives.

Mentionnons également que la CCQ dépose en 2005, à la demande de la Régie des rentes, des mesures temporaires et permanentes concernant l'amortissement du déficit de solvabilité du régime au regard de l'application de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. Au début de 2005, la CCQ en vient à une entente intéressante avec Revenu Canada, pouvant résoudre la cotisation salariale et patronale excédentaire au 18 % prévu à la *Loi de l'impôt*.

Modernisation de l'infrastructure téléphonique

C'est en 2005 que la CCQ amorce l'implantation d'un nouveau système téléphonique comprenant, entre autres, la messagerie vocale unifiée, la reconnaissance vocale, l'usage d'un seul outil de gestion pour tous ses centres de contacts et, enfin, l'exploitation de la téléphonie IP, par laquelle voix et données partagent le même réseau de communications. En effet, les fonctionnalités des équipements téléphoniques alors en place, dont l'âge dépassait les vingt ans, ne répondaient plus aux besoins de l'organisation. Avec l'implantation de ce nouveau système, la CCQ réalise ainsi des économies substantielles reliées aux frais de télécommunications.

Affaires autochtones

Des liens étroits sont instaurés en 2005 avec plusieurs communautés et autorités autochtones ainsi qu'avec le Secrétariat aux affaires autochtones. La CCQ participe également à l'Assemblée des coordonnateurs ministériels sur les affaires autochtones. La CCQ est appelée à présenter le rôle de l'industrie

de la construction et des Autochtones auprès des différents intervenants québécois.

Avec l'embauche d'un technicien aux affaires autochtones, la CCQ poursuit le travail de recensement des Autochtones dans l'industrie. La nouvelle base de données, dont les données ont été recueillies à partir d'un sondage réalisé en 2004, permettra de rendre compte efficacement du nombre de travailleurs autochtones sur des chantiers de construction dans chacune des régions du Québec ainsi que de recenser les métiers dans lesquels ils se retrouvent en plus grand nombre.

De plus, la CCQ privilégie la tenue d'événements visant la participation des jeunes. C'est pourquoi elle incite les étudiants autochtones inscrits dans un programme d'un métier de la construction à visiter ses bureaux. Après la visite, en 2004, d'une cohorte d'élèves cris en charpenterie, la CCQ reçoit à son siège social en 2005 la visite d'étudiants inuits (et une étudiante inuite) en électricité. De plus, elle a le privilège d'assister, à Inukjuak, à la remise des diplômes de ces jeunes inuits qui sont embauchés à titre d'électricien au Nunavik.

Des sessions d'information et de sensibilisation sont offertes aux employés de la CCQ dans l'ensemble de la province ainsi qu'aux différents partenaires de l'industrie de la construction. Ces sessions visent à faire connaître les différentes communautés autochtones du Québec.

Abrégé des résultats

Abrégé des résultats

Orientations 2003-2005 / Objectifs et cibles 2005	Résultats	Page
Faire en sorte d'assurer la situation financière de la CCQ		
Contrôle des dépenses		
1. Se doter, sur une base trimestrielle, d'un mécanisme formel de suivi.	Réalisée.	40
2. Effectuer un suivi serré des postes vacants.	Réalisée.	40
3. Maintenir la réserve de contingence au niveau fixé.	Réalisée.	40
Sources alternatives de financement		
4. Effectuer les démarches devant favoriser la reconduction des sommes consenties en 2004-2005 pour les projets de lutte contre les heures non déclarées.	Réalisée.	41
Satisfaire les besoins et les attentes des clients internes et externes de la CCQ		
Amélioration de la qualité et de l'accessibilité des services		
1. Améliorer ou maintenir les délais de traitement des principaux services.	Partiellement réalisée.	42
2. Poursuivre les actions devant mener à l'amélioration continue des services.	Partiellement réalisée.	43
3. Assurer la sécurité des transactions effectuées à l'aide des nouvelles technologies de l'information et protéger adéquatement les renseignements personnels transmis par la clientèle.	Réalisée.	44
4. Mettre en place des mécanismes particuliers de consultation, d'analyse et de réponse des demandes pour des clientèles spécifiques.	Réalisée.	44
Protection des salaires et avantages sociaux des travailleurs et concurrence loyale pour les entreprises		
5. Augmenter le niveau des heures déclarées par million de dollars d'investissements, et ce, dans les secteurs plus à risque, tels que le commercial et le résidentiel.	Partiellement réalisée.	45
6. Réduire la proportion d'entreprises en situation d'insolvabilité en 2005, dont les salariés doivent être indemnisés par le Fonds spécial d'indemnisation.	Non réalisée.	46
Diminution des formalités administratives et simplification des façons de faire		
7. Réaliser la refonte du site Internet afin de l'adapter aux diverses clientèles et d'en faciliter l'utilisation.	Non réalisée.	47
8. Accroître l'utilisation des services en ligne, tant sur le plan du nombre d'utilisateurs que sur celui de la fréquence d'utilisation.	Partiellement réalisée.	47
9. Réaliser une étude de marché et un plan d'affaires devant soutenir les décisions de la CCQ au regard du développement d'un portail spécialisé pour l'industrie de la construction.	Non réalisée.	50
10. Réaliser le plan d'allègement administratif et réglementaire selon l'échéancier prévu.	Non réalisée.	50
11. Réaliser et évaluer le projet pilote sur la médiation dans les dossiers d'appel au président en matière d'avantages sociaux.	Réalisée.	51

Adaptation des programmes et de la prestation des services aux besoins particuliers		
12. Augmenter le nombre de prestations de service adaptées aux besoins spécifiques.	Non réalisée.	51
13. Faciliter l'intégration et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction.	Réalisée.	52
14. Faciliter le respect des ententes convenues par le gouvernement du Québec à l'endroit des Autochtones travaillant sur les chantiers de construction.	Réalisée.	53

Privilégier des mécanismes de gestion d'industrie qui favorisent la participation active des associations patronales et syndicales

Expertise et soutien dans tous les dossiers d'industrie		
1. Poursuivre les démarches devant mener à l'actualisation du cadre législatif de l'industrie, notamment au chapitre de la compétence des métiers et de la gestion de la main-d'œuvre.	Partiellement réalisée.	54
2. Réaliser des cahiers de recherche permettant de rendre disponible l'expertise acquise par l'équipe des économistes.	Réalisée.	55
Consultation et rencontre avec les intervenants		
3. Favoriser dans tous les dossiers d'industrie une approche basée sur la consultation des intervenants et sur leur implication directe dans les décisions les concernant.	Partiellement réalisée.	55
Communications avec les instances gouvernementales		
4. Coordonner, documenter et étudier les demandes relatives aux modalités de prestation de services et d'application de la réglementation provenant de représentants régionaux et gouvernementaux.	Partiellement réalisée.	56
5. Participer activement aux divers comités gouvernementaux qui influencent la réglementation québécoise.	Réalisée.	56

Mettre en valeur le régime de relations du travail de l'industrie et la réglementation afférente

Rayonnement de l'industrie		
1. Positionner la CCQ auprès des médias comme étant l'organisme de référence sur toute question touchant l'industrie de la construction en matière économique.	Réalisée.	57
2. Présenter l'étude comparative portant sur les conditions de travail dans l'industrie de la construction au Canada.	Partiellement réalisée.	58
3. Augmenter la participation de la CCQ à des activités d'envergure provinciale ou canadienne dans les domaines permettant la mise en valeur de son expertise ou de ses meilleures pratiques.	Réalisée.	58

Privilégier le développement des compétences de la main-d'œuvre de l'industrie pour répondre aux besoins du marché, assurer la relève et améliorer les perspectives d'emploi

Adéquation entre l'offre et la demande		
1. Améliorer l'état des bassins de main-d'œuvre et le service de référence aux employeurs.	Partiellement réalisée.	61
2. Effectuer les prévisions de main-d'œuvre par métier et par région.	Réalisée.	61
3. Fournir au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport les études et avis permettant une adéquation entre la capacité des centres et les besoins du marché.	Réalisée.	61
4. Réaliser des études devant soutenir l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.	Réalisée.	62
5. Assurer une présence accrue dans le réseau scolaire ainsi que dans les événements régionaux et provinciaux ciblant les jeunes et les professionnels en éducation et en choix de carrière.	Réalisée.	62
6. Soutenir les initiatives visant la mise en valeur de jeunes qui se sont démarqués dans le cadre d'un programme de formation d'un métier.	Réalisée.	63
Développement des compétences de la main-d'œuvre		
7. Augmenter le niveau de non-diplômés suivant le module de formation obligatoire.	Réalisée.	64
8. Maintenir la proportion des travailleurs actifs qui suivent une activité de perfectionnement, et ce, tant du côté des compagnons et des apprentis que des personnes exerçant une occupation.	Réalisée.	64
9. Augmenter le nombre d'activités de perfectionnement réalisées à la demande d'une entreprise.	Partiellement réalisée.	64

Poursuivre la mise en place d'un cadre de gestion qui répond aux enjeux organisationnels et facilite l'atteinte des objectifs

Développement des compétences		
1. Réaliser annuellement un plan de formation des ressources en lien avec les orientations stratégiques et le profil de gestion recherché.	Réalisée.	65
2. Élaborer le module de formation et l'offrir à 50 % des jeunes gestionnaires (moins de cinq ans en poste).	Réalisée.	66
3. Élaborer un module de formation portant sur la gestion des employés difficiles et l'offrir à tous les gestionnaires.	Réalisée.	66
Élaboration d'outils de gestion		
4. Se doter d'un tableau de bord corporatif de suivi des engagements inscrits dans la *Déclaration de service à la clientèle.*	Non réalisée.	66
5. Mener, auprès du personnel, des actions de sensibilisation à la gestion intégrée des risques.	Partiellement réalisée.	67
6. Réaliser l'évaluation des risques de fraude selon l'approche intégrée des risques.	Non réalisée.	67
7. Élaborer et implanter un plan de relève du personnel hors convention qui prévoit notamment une démarche spécifique et prioritaire pour la relève des chefs inspecteurs.	Non réalisée.	67

8. Revoir et améliorer le cadre de gestion de projet ainsi que les mesures de soutien à son application.	Réalisée.	68
9. Se doter d'un cadre d'analyse du coût de revient des activités de la CCQ et l'appliquer à une activité en 2005.	Réalisée.	68
10. Proposer et implanter un processus renouvelé de planification stratégique et réaliser le processus retenu pour la planification 2006-2008.	Réalisée.	68
11. Réaliser une évaluation des risques reliés à la relève des activités advenant un désastre et amorcer l'évaluation des coûts selon divers scénarios de diminution des risques.	Partiellement réalisée.	68
Optimisation de la gestion des fonds en fidéicommis		
12. Favoriser la réalisation des objectifs de rendement requis pour protéger les acquis des programmes découlant des divers fonds.	Partiellement réalisée.	69
13. Limiter la progression des coûts associés au régime d'assurance médicaments en favorisant une consommation responsable de ces produits auprès des assurés de MÉDIC Construction.	Réalisée.	69
Mobilisation du personnel		
14. Élaborer un programme de reconnaissance du personnel.	Réalisée.	70
15. Implanter des mécanismes devant favoriser l'intégration et le partage des valeurs de l'organisation par l'ensemble du personnel de la CCQ.	Non réalisée.	70
Gestion par résultats		
16. Dresser le bilan des outils de mesure des résultats disponibles dans chacune des directions.	Non réalisée.	71
17. Poursuivre l'implantation de la gestion par résultats dans les bureaux régionaux.	Partiellement réalisée.	71

Protéger l'intégralité du champ d'application de la Loi

1. Mettre en place des moyens devant faciliter l'intégration des travailleurs et des entreprises lors d'un assujettissement, en vue de limiter les contestations devant le commissaire de l'industrie de la construction.	Réalisée.	72
2. Intervenir dans les dossiers portant sur l'assujettissement des travaux afin d'éviter qu'ils soient soumis au commissaire de l'industrie de la construction.	Réalisée.	72
3. Coordonner à l'échelle provinciale l'ensemble des dossiers soumis au commissaire de l'industrie de la construction relativement au champ d'application de la Loi.	Réalisée.	73

Résultats de nos engagements

Résultats de nos engagements

Cette partie décrit les résultats obtenus relativement aux engagements de la CCQ découlant des orientations stratégiques adoptées par son conseil d'administration pour la période 2003-2005. Elles sont le reflet de l'environnement économique, politique et social, des préoccupations de l'industrie et des attentes de ses clientèles. Les résultats énoncés respectent aussi les capacités organisationnelles de l'organisme. L'abrégé des résultats présenté dans les pages précédentes vous donne un aperçu du résultat obtenu dans l'ensemble.

Cette partie fait également le point sur le respect des engagements inscrits dans la Déclaration de service à la clientèle mise en place en 2005 ainsi que sur les résultats découlant du traitement des plaintes. Elle se termine avec les résultats des mesures visant l'allègement administratif et réglementaire.

Orientations stratégiques 2003-2005 / objectifs et cibles 2005 40
Déclaration de service à la clientèle 73
Traitement des plaintes 76
Allègement administratif et réglementaire 77

Orientations 2003-2005 / objectifs et cibles 2005

Orientation stratégique :
1. Faire en sorte d'assurer la situation financière de la CCQ en créant une réserve, de manière à ne pas utiliser la marge de crédit lors d'un retournement de conjoncture et en gardant les effectifs à un niveau permettant le maintien de cette réserve.

Deux axes sont retenus relativement à cette orientation, soit au niveau du contrôle des dépenses et des sources alternatives de financement.

Contrôle des dépenses

Objectif 2005
1. Se doter, sur une base trimestrielle, d'un mécanisme formel de suivi.

Cible 2005	Résultat
Examen des dépenses par rapport au budget et réalisation d'un rapport trimestriel de suivi des écarts par le Comité de direction.	Réalisée.

En vue d'accroître les activités de planification et de contrôle des dépenses, un mécanisme de suivi budgétaire est mis en place en 2005. Ce mécanisme permet de responsabiliser et de sensibiliser les gestionnaires à l'égard des dépenses encourues relativement aux budgets accordés. De plus, il permet de présenter à la direction les postes budgétaires sous surveillance et les moyens mis de l'avant par les gestionnaires pour limiter les dépassements budgétaires.

Les gestionnaires de direction sont appelés trimestriellement à commenter les écarts budgétaires jugés significatifs compte tenu du trimestre visé et du budget annuel accordé. À la fin de l'année financière, les gestionnaires doivent, de plus, commenter les postes de dépenses dont les enveloppes budgétaires sont sous-utilisées de façon significative.

Objectif 2005
2. Effectuer un suivi serré des postes vacants.

Cible 2005	Résultat
Dégagement d'une marge de 7 % de la masse salariale.	Réalisée.

La CCQ dépasse la cible fixée puisqu'elle dégage une marge de 9,2 % de la masse salariale.

Objectif 2005
3. Maintenir la réserve de contingence au niveau fixé.

Cibles 2005	Résultat
30 millions de dollars.	Réalisée.

Ses principales sources de revenus étant très sensibles aux fluctuations de l'activité économique, la CCQ crée, au milieu des années 1990, une réserve de contingence devant permettre le versement d'au moins 12 mois de salaire en cas de déclin brusque de l'activité de construction. Cette période de 12 mois lui accorde le temps nécessaire pour définir les mesures qui lui permettront de rétablir sa situation financière. Le niveau de la réserve à maintenir est défini annuellement. Pour 2005, la réserve cible est atteinte puisque les liquidités de la CCQ au 31 décembre 2005 s'établissent à plus de 54 millions de dollars.

Sources alternatives de financement

Objectif 2005
4. Effectuer les démarches devant favoriser la reconduction des sommes consenties en 2004-2005 pour les projets de lutte contre les heures non déclarées.

Cibles 2005	Résultats
Préparation d'un dossier de demande de financement dans les délais prescrits et suivis requis pour justifier la demande.	Réalisée.
Réalisation d'un document synthèse, destiné à divers membres du gouvernement, visant à appuyer les demandes de financement et exposant les impacts des sommes reçues depuis 1994.	Réalisée.

Depuis 1994, le gouvernement du Québec accorde à la CCQ une aide financière visant la réalisation de mesures pour favoriser la déclaration de l'activité de construction. Ce soutien financier, accordé par le gouvernement à des organismes publics, s'inscrit dans une volonté gouvernementale d'assurer l'équité fiscale.

Chaque année, la CCQ soumet au gouvernement les mesures qu'elle propose pour poursuivre l'objectif fixé et contribuer à la déclaration des heures travaillées dans le secteur économique qu'elle dessert. Afin que les sommes consenties pour l'exercice financier 2004-2005 soient reconduites, la CCQ dépose un dossier au gouvernement en avril et y apporte des ajustements jusqu'en juillet. Le financement final pour la période 2005-2006 est autorisé en septembre; il totalise 9,9 millions de dollars pour la réalisation des mesures prévues pour cette période.

Afin de répondre à une préoccupation du gouvernement sur les impacts des sommes allouées depuis 1994 et d'appuyer les demandes ultérieures, la CCQ coordonne un groupe de travail interministériel, créé à la demande du ministre du Travail, devant réaliser une étude sur les façons de faire de la CCQ en matière de lutte contre le travail au noir. Diverses lettres de sensibilisation sont également préparées et acheminées à plusieurs ministres en vue de soutenir la demande d'aide gouvernementale pour 2006-2007.

Orientation stratégique :
2. Satisfaire les besoins et les attentes des clients internes et externes de la CCQ en favorisant la participation de l'ensemble du personnel et des partenaires de l'industrie en introduisant un mode de gestion orienté vers le client et en privilégiant l'utilisation des nouvelles technologies et l'allègement administratif.

La CCQ est depuis longtemps engagée dans une démarche d'amélioration de ses services dont le succès repose évidemment sur une culture d'entreprise axée sur le client.

La vision que s'est donnée l'organisme en matière de service à la clientèle est la suivante :

- des services accessibles sept jours par semaine, 24 heures par jour, partout en province, grâce à des services automatisés, tout en maintenant l'accès aux services par téléphone, par courrier ou en personne, à l'intérieur de délais raisonnables;
- des services nécessitant de moins en moins de démarches de la part des travailleurs et des employeurs, grâce à des ententes avec les divers partenaires du réseau de la santé, de l'éducation et du marché du travail et à une révision des processus administratifs de la CCQ;
- des services garantissant une information de qualité et uniforme grâce à des outils conviviaux et complets;
- des services de plus en plus adaptés aux besoins spécifiques de la clientèle dans des domaines nécessitant une expertise plus poussée, grâce à des interventions plus personnalisées et à une spécialisation accrue;
- un personnel courtois, compétent, à l'affût des besoins de la clientèle et soucieux de l'amélioration continue des services.

De cette vision, une première *Déclaration de service à la clientèle* est mise en place en 2005; les résultats au regard des engagements sont présentés en page 73.

Quatre axes sont retenus pour soutenir l'orientation stratégique visant la satisfaction de la clientèle :

- amélioration de la qualité et de l'accessibilité des services;
- protection des salaires et des avantages sociaux de la main-d'œuvre et concurrence loyale pour les entreprises de construction;
- diminution des formalités administratives et simplification des façons de faire;
- adaptation des programmes et de la prestation des services aux besoins particuliers.

Amélioration de la qualité et de l'accessibilité des services

Objectif 2005
1. Améliorer ou maintenir les délais de traitement des principaux services.

Cibles 2005	Résultats
Respect des engagements inscrits dans la *Déclaration de service à la clientèle*.	Partiellement réalisée.
Traitement des demandes de corrections de l'employeur à son rapport mensuel selon les délais suivants : 80 % en moins de 60 jours et 90 % en moins de 30 jours.	Réalisée.
Traitement de toute plainte de cotisation syndicale en moins d'un mois.	Réalisée.
Traitement des appels pour le service de rapport mensuel par téléphone en moins de 1 min 20.	Réalisée.

La première *Déclaration de service à la clientèle* est mise en place en 2005. Ce sont 83 % des engagements qui sont réalisés en cours d'année.

Dans une perspective d'amélioration des services et de réduction des délais, les demandes de corrections de l'employeur à son rapport mensuel ont dépassé les cibles fixées. En effet, 82 % des demandes sont traitées en moins de 60 jours, tandis que 93 % le sont en moins de 90 jours. Le traitement des appels de service visant à remplir le rapport mensuel par téléphone dépasse, quant à lui, la cible pour atteindre une minute et huit secondes.

Les plaintes reliées aux cotisations syndicales augmentent de façon importante en 2005, puisqu'elles passent de 7 587 en 2004, à 12 571 en 2005. Malgré tout, 97 % d'entre elles sont traitées en moins d'un mois.

Objectif 2005
2. Poursuivre les actions devant mener à l'amélioration continue des services.

Cibles 2005	Résultats
Réalisation dans le respect des échéanciers des actions prévues au plan maître en matière de service à la clientèle.	Partiellement réalisée.
Révision de processus additionnels en 2005.	Partiellement réalisée.

En 2005, la CCQ se dote d'un plan maître en matière de service à la clientèle afin de concrétiser la vision corporative de service à la clientèle adoptée en 2004.

Les actions prévues au plan maître s'articulent autour de quatre grands axes et s'échelonnent sur trois années (2005-2007).

Ces axes sont :

- amélioration continue (amélioration des processus et des outils de travail et développement d'un programme d'assurance qualité);
- mobilisation du personnel (développement des compétences de service à la clientèle et instauration d'une culture de service à la clientèle);
- connaissance du client (besoins, attentes et évaluation de sa satisfaction);
- évaluation de perspectives d'affaires (renouvellement de la prestation de service et vigie sur les tendances et les meilleures pratiques de service à la clientèle).

De façon générale, les actions prévues aux quatre axes du plan maître respectent le calendrier de réalisation prévu.

En effet, sur le plan de l'amélioration continue, un protocole de service à la clientèle est implanté à la fin de 2005. Il permet de mobiliser l'ensemble du personnel sur l'importance de la qualité des communications avec la clientèle en établissant des règles uniformes et adaptées à ses besoins et à ses attentes. Ce sont ces règles qui doivent guider chaque employé. Il fournit également des moyens pour aider le personnel à offrir des services de qualité aux personnes aux prises avec une incapacité physique ou un handicap ou à traiter avec les clients difficiles.

En ce qui a trait à l'axe relatif à la mobilisation du personnel, un plan de développement des compétences en matière de service à la clientèle est réalisé en 2005. Ce projet permet d'établir les compétences attendues en la matière à partir de trois compétences-clés : approche-client, communication et relations interpersonnelles.

Même si la fréquence de diffusion est moindre que prévue, le personnel est informé en cours d'année par les canaux internes de communication sur les améliorations apportées par les différents secteurs de l'organisation ainsi que sur le résultat des engagements de la *Déclaration de service à la clientèle*.

Parmi les actions visant la connaissance du client, figure la création, en septembre, d'un processus de traitement des plaintes, soit le responsable des plaintes et de l'amélioration du service à la clientèle. Ce processus vient bonifier celui existant, car il encadre de façon formelle le suivi devant être fait au regard des plaintes de service formulées par la clientèle.

Toujours dans une même perspective d'amélioration continue des services, trois processus font l'objet d'une révision en 2005. Il s'agit du processus de gestion des déboursés de retraite aux participants de l'industrie de la construction, du traitement des activités en assurance salaire des salariés de l'industrie et, finalement, de l'enregistrement des rapports mensuels.

Dans tous les cas, l'objectif poursuivi consiste à examiner le processus afin de déterminer les pistes qui nous permettront de réduire les délais de traitement, ceci afin de mieux répondre aux attentes de la clientèle. Les révisions de processus, bien qu'elles aient débuté en 2005, n'ont pas été complétées à la fin de l'année, sauf celle portant sur la saisie des rapports mensuels.

Objectif 2005
3. Assurer la sécurité des transactions effectuées à l'aide des nouvelles technologies de l'information et protéger adéquatement les renseignements personnels transmis par la clientèle.

Cibles 2005	Résultats
Aucune intrusion malveillante aux services en ligne.	Réalisée.
Révision des accès informatiques complétée à la fin de 2005.	Réalisée.

Pour des raisons évidentes de protection des renseignements personnels, la CCQ s'est donné les mesures les plus efficaces en matière de sécurité des renseignements personnels de ses clientèles, notamment sur le plan des tentatives d'intrusion malveillantes à ses services en ligne. L'efficacité de ses mesures et des dispositifs prévus permet de mettre en échec 100 % des trois millions de tentatives d'intrusion malveillante.

Toujours dans cette même perspective de protéger les renseignements personnels de ses clientèles, la révision des droits d'accès du personnel aux données informatiques est complétée en 2005.

Objectif 2005
4. Mettre en place des mécanismes particuliers de consultation, d'analyse et de réponse des demandes pour des clientèles spécifiques.

Cibles 2005	Résultats
Offre de services adaptés en temps opportun au Témiscamingue, à Chibougamau et sur les chantiers de construction d'une centrale hydroélectrique située à Péribonka.	Réalisée.
Offre de séances d'information répondant aux besoins des clientèles autochtones.	Réalisée.

Afin d'être davantage accessible aux clientèles situées loin des grands centres, 19 séances itinérantes de service à la clientèle sont tenues en 2005 partout au Québec. Elles permettent à 90 salariés et employeurs de se prévaloir d'un contact personnalisé avec une personne-ressource de la CCQ, et ce, tout en évitant des déplacements importants et des frais substantiels. De plus, 11 séances d'examen de qualification provinciale sont organisées, permettant ainsi à 37 candidats de s'y inscrire.

Les questions autochtones sont maintenant intégrées aux processus de demandes adressées aux services à la clientèle de la CCQ. Ceci permet une analyse des principales thématiques relatives à la clientèle autochtone.

Une série de séances d'information auprès des travailleurs, mais surtout de conseils de bandes algonquines, atikameks, innues, inuite, micmaques et mohawks se déroulent dans les communautés à leur demande, de concert avec les bureaux régionaux de la CCQ. De plus en plus sollicitée, la CCQ participe à des foires de métiers et de carrières destinés aux Autochtones.

En réponse à une demande des Cris et des Inuits, la CCQ conçoit en 2005 une séance d'information sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction, qui est évaluée en prétest auprès d'un groupe d'experts autochtones. Ce type de séance sera offert à l'ensemble des communautés en 2006.

Protection des salaires et avantages sociaux des travailleurs et concurrence loyale pour les entreprises de construction

Comme elle est responsable d'appliquer les conventions collectives de l'industrie de la construction, la CCQ dispose de pouvoirs qui lui sont accordés par la Loi. Ces pouvoirs lui permettant notamment de veiller à la protection des salaires et des avantages sociaux des salariés ainsi que d'assurer une concurrence loyale entre les entreprises de construction. Ces pouvoirs lui permettent aussi de voir à l'application des conditions de travail, à la conformité des salariés et des employeurs au regard des dispositions de la réglementation applicable et à valider les remises mensuelles par la connaissance de l'activité de construction correspondant aux chantiers.

Pour être en mesure de remplir son mandat, la Loi permet à la CCQ de visiter les chantiers et d'exercer les recours lui permettant de réclamer, pour tout salarié, des montants dus par un employeur ou de recouvrer les sommes non versées en cas de situation d'insolvabilité d'un employeur. Elle peut aussi recommander les poursuites pénales lorsque les diverses obligations ne sont pas respectées par l'employeur. La CCQ peut également recueillir toute plainte de salaire, intervenir aux livres de l'employeur afin de retracer les montants dus et effectuer, lorsque nécessaire, les recours civils. Dans le cas où l'employeur est dans l'incapacité de verser les sommes dues en raison d'une faillite, la CCQ gère un fonds spécial d'indemnisation visant à protéger la main-d'œuvre contre toute perte de salaire résultant de l'insolvabilité de l'employeur.

Elle peut également suspendre les travaux sur un chantier de construction et réclamer les sommes dues en les établissant au moyen d'une expertise basée sur l'étendue des travaux ou par tout autre moyen ou preuve.

La stratégie privilégiée depuis 10 ans pour assurer la déclaration de l'activité repose sur trois axes :

- amélioration de l'efficacité et de l'efficience des moyens de contrôle permettant un dépistage des problématiques ainsi que leur correction;
- sensibiliser et éduquer les acteurs de l'industrie;
- mettre en place des mesures d'allègement administratif visant plus particulièrement les entreprises de construction.

Ainsi, la CCQ vise à orienter ses interventions vers les situations les plus à risque, tout en facilitant la vie à ceux qui respectent leurs obligations.

Objectif 2005
5. Augmenter le niveau des heures déclarées par million de dollars d'investissements, et ce, dans les secteurs plus à risque, tels que le commercial et le résidentiel.

Cibles 2005	Résultats
Correction à 95 % des situations de non-conformité pouvant mener à une suspension des travaux.	Réalisée.
Organisation et coordination de l'activité de lancement d'ACCES construction.	Réalisée.
Élaboration et mise en place des stratégies prévues dans le cadre du plan d'action d'ACCES construction.	Partiellement réalisée.
Croissance des heures déclarées par million de dollars d'investissement d'au moins 5 % dans les secteurs à risque par rapport à 2004.	Réalisée.

Si la CCQ dispose de pouvoirs lui permettant de corriger rapidement certaines situations problématiques, une approche de prévention est privilégiée dans la mesure où certaines situations requérant l'utilisation de recours extraordinaires peuvent être rapidement corrigées ou, mieux encore, évitées.

Aussi, une telle approche permet en 2005 de régulariser 98 % des chantiers ayant fait l'objet d'une évocation formelle de suspension de travaux avant qu'une ordonnance de suspension ne soit prononcée.

Précisons qu'en 2005, le nombre de chantiers augmente de 2,9 % pour atteindre tout près de 18 000 et que le pouvoir de suspension de travaux est invoqué dans 25 % des cas.

Créé à l'initiative du gouvernement du Québec dans le cadre de son budget 2004-2005, le programme ACCES construction (Actions concertées contre l'économie souterraine) réunit plusieurs organismes liés au secteur de la construction, dont la CCQ. Pour les exercices financiers 2004-2005 et 2005-2006, la CCQ agit à titre de coordonnatrice des travaux réalisés conjointement avec la Régie du bâtiment du Québec, le ministère du Revenu, le ministère de la Justice, le ministère des Finances ainsi que la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST).

Les objectifs de l'ensemble de la démarche sont :

- l'intensification des actions de lutte contre l'évasion fiscale dans le secteur de la construction en s'appuyant sur une collaboration accrue entre les divers organismes concernés;
- l'établissement de stratégies d'évasion fiscale, la recommandation de moyens d'intervention et d'autres correctifs légaux;
- un rôle conseil auprès du ministère des Finances au sujet des priorités de financement.

En 2005, la structure de fonctionnement du projet et des huit comités de travail sous-jacents est mise en place. Un énoncé de projet ainsi qu'une planification annuelle pour 2005-2006 sont réalisés.

La CCQ organise une rencontre de lancement en mai avec les quelque 60 participants et membres des groupes de travail afin d'assurer une compréhension commune du projet et des objectifs. Cette rencontre permet aussi d'amorcer les travaux des huit sous-comités en vue du dépôt, en juillet, de leur plan d'action respectif pour 2005-2006.

Près de 40 rencontres de travail se tiennent en 2005. Bien que le plan d'action global soit déposé comme prévu, il n'est pas réalisé en 2005 puisque des ajustements interorganismes doivent être précisés, tout comme les priorités d'intervention. Il faut aussi tenir compte des agendas des organismes concernés. Cependant, les travaux progressent à un rythme soutenu durant l'année.

En se basant sur des indicateurs économiques de la construction avec les heures déclarées à la CCQ, les données préliminaires indiquent que les ratios heures/million de dollars investis, en dollars constants, augmentent de 15 % dans le secteur résidentiel et de 7 % dans le secteur institutionnel et commercial entre 2004 et 2007. Le ratio total, celui qui comprend tous les secteurs, augmente de 7 %, dépassant ainsi la cible initialement établie à 5 %.

Objectif 2005
6. Réduire la proportion d'entreprises en situation d'insolvabilité en 2005, dont les salariés doivent être indemnisés par le Fonds spécial d'indemnisation.

Cible 2005	Résultat
Réduction de 5 % par rapport au niveau de 2004.	Non réalisée.

Malgré une augmentation des interventions en 2005, la cible de réduction de 5 % du nombre d'entreprises insolvables n'est pas réalisée durant l'année. Ce résultat s'explique principalement par une augmentation importante mais ponctuelle des situations d'insolvabilité.

Diminution des formalités administratives et simplification des façons de faire

Depuis plus de cinq ans, la CCQ est formellement engagée dans le développement de mesures visant l'allègement administratif et la simplification des façons de faire. C'est la raison pour laquelle plusieurs actions sont réalisées en ce sens chaque année.

Objectif 2005

7. Réaliser la refonte du site Internet afin de l'adapter aux diverses clientèles et d'en faciliter l'utilisation.

Cibles 2005	Résultats
Disponibilité des ressources requises dans chacune des directions concernées par le projet.	Réalisée.
Livraison du nouveau site à la fin de 2005.	Non réalisée.

Avec plus de 1,4 million de visiteurs en 2005, soit une augmentation de 18 % par rapport à 2004, la CCQ souhaitait offrir un nouveau site personnalisé à ses clientèles avant la fin de 2005, ce qui n'a malheureusement pu se concrétiser. En effet, bien que les efforts du personnel des Communications, des Ressources informatiques et des autres directions concernées aient été investis comme prévu, des tests de qualité supplémentaires se sont avérés nécessaires pour assurer la qualité et l'efficacité escomptées du site. C'est la raison pour laquelle le calendrier de réalisation est revu à l'automne 2005 pour un lancement du site en février 2006.

Objectif 2005

8. Accroître l'utilisation des services en ligne, tant sur le plan du nombre d'utilisateurs que sur celui de la fréquence d'utilisation.

Depuis 2001, la CCQ offre aux employeurs de la construction des services en ligne protégés et sécurisés. C'est depuis 2003 que les travailleurs ont accès à de tels services. Les tableaux 3 à 6 dressent le portrait de l'évolution sur le plan de l'adhésion aux services, de l'utilisation des services offerts ainsi que du taux de pénétration des trois principaux services transactionnels destinés aux employeurs.

Tableau 3

Abonnés aux services en ligne de CCQ – employeurs et salariés

Année	Employeurs	Taux de croissance	Salariés	Taux de croissance
2005	10 481	35 %	38 764	38 %
2004	7 762	60 %	28 092	65 %

Comme l'indique le tableau 3, le taux de croissance des abonnés aux services en ligne se poursuit à un rythme soutenu en 2005. Ce sont les nouveaux employeurs et salariés qui sont les plus nombreux à joindre les rangs des abonnés, en raison notamment de la promotion qui les vise principalement.

Tableau 4

Utilisation des services en ligne – salariés

	2005		2004	
	Nombre	Nombre d'utilisateurs	Nombre	Nombre d'utilisateurs
Consultation du dossier personnel (assurance, formation, relevés de congés, heures travaillées, carnet d'apprentissage, etc.).	278 673	20 430	203 371	16 248
Principaux services transactionnels				
Changement d'adresse.	2 980	2 811	1 535	1 458
Inscription aux activités de perfectionnement.	4 934	2 173	1 984	1 067

Du côté des salariés, la proportion des utilisateurs relativement au nombre de salariés abonnés diminue de 5 % en 2005. Cependant, le niveau d'utilisation poursuit une croissance importante avec une augmentation de 37 % par rapport à 2004.

Parmi les deux principaux services transactionnels offerts aux salariés, l'inscription aux activités de perfectionnement augmente de façon significative en 2005. En effet, le nombre d'inscriptions effectuées en ligne représentait 9,58 % en 2004, première année où le service était offert, tandis qu'en 2005, il atteignait 14,22 %.

Bien qu'il ait lui aussi connu une croissance intéressante tant sur le plan du volume que sur celui du nombre d'utilisateurs (près du double dans les deux cas), le taux d'abonnés ayant utilisé les services en ligne pour effectuer leur changement d'adresse plutôt que les canaux traditionnels augmente de 3 % en 2005. Considérant que 26 % des abonnés aux services en ligne effectuant un changement d'adresse le font en ligne, la cible de 50 % n'est pas atteinte en 2005. Des efforts de promotion particuliers seront réalisés en ce sens en 2006.

Cibles 2005	Résultats
50 % des individus abonnés aux services en ligne qui font leur changement d'adresse le font par ce canal en 2005.	Non réalisée.
Nombre d'heures enregistrées par les employeurs recourant aux deux services du rapport mensuel en ligne double par rapport à 2004.	Réalisée.

Tableau 5
Utilisation des services en ligne – employeurs

	2005		2004	
Principaux services	Nombre	Nombre d'utilisateurs	Nombre	Nombre d'utilisateurs
Accès à son dossier d'employeur	15 644	3 757	12 985	2 955
Consultation des taux et des cotisations	20 804	2 398	16 901	1 901
Consultation des taux et cotisations personnalisés	7 680	1 758	6 739	1 464
Formulaire de demande de lettre d'état de situation	12 782	1 537	8 051	937
État des bassins de main-d'œuvre	8 114	1 850	8 864	1 568
État des bassins de main-d'œuvre personnalisé	7 206	1 396	7 793	1 128
Procédure de transmission du rapport mensuel	2 679	1 542	2 263	1 247
Rapport mensuel par logiciel comptable	6 296	1 197	3 901	561
Rapport mensuel à remplir en ligne	25 391	2 885	14 753	1 880
Demande de mouvement de main-d'œuvre – embauche et mise à pied	178 485	1 695	134 173	1 285
Conventions collectives – moteur de recherche	752	137	676	143
Gestion de votre accès Extranet	1 312	581	1 132	520

Tableau 6
Taux de pénétration des trois principaux services en ligne transactionnels offerts aux employeurs par rapport au volume total des transactions effectuées

	2005	2004	2003
Embauche et mise à pied	36,4 %	28,5 %	18,0 %
Lettre d'état de situation	17,5 %	14,3 %	10,9 %
Rapport mensuel (services en ligne et téléphone)	30,6 %	24,8 %	21,0 %

Les trois principaux services transactionnels offerts aux employeurs pour remplir une obligation à l'endroit de la CCQ poursuivent un taux de croissance soutenue en 2005. Si le service d'embauche et de mise à pied connaît, encore en 2005, la croissance la plus importante, des percées intéressantes sont enregistrées du côté du rapport mensuel. En effet, l'employeur inscrit aux services en ligne a la possibilité de transmettre son rapport mensuel, soit en remplissant le formulaire en ligne, soit en le transmettant par l'intermédiaire d'un logiciel comptable adapté. Dans le premier cas, l'utilisation de ce service augmente de 79 % en 2005, tandis que dans le second, cette croissance s'établit à 124 %. Conséquemment, plus de 10 % des rapports mensuels sont transmis en ligne, soit près du double comparativement à 2004. Près de 13 % des heures sont déclarées à la CCQ par les services en ligne, comparativement à un peu plus de 6 % en 2004. La cible de 12 % est donc dépassée en 2005.

Le service de rapport mensuel par téléphone poursuit sa progression avec près de 10 % d'utilisateurs additionnels comparativement à 2004. Ce résultat est intéressant en raison de l'informatisation accrue des procédés de gestion; ce faisant, la population potentielle pour ce service devrait tendre à diminuer au cours des prochaines années.

Cibles 2005	Résultats
Implantation de cinq mécanismes automatisés pour le transfert électronique de rapport mensuel d'employeurs comptant plus de 400 salariés.	Réalisée.
Lancement d'un guide destiné aux employeurs et dressant l'ensemble des services en ligne et des outils technologiques disponibles dans l'industrie.	Réalisée.
Transmission aux employeurs recevant un avis de cotisation d'un encart expliquant les mérites d'utiliser le service du rapport mensuel en ligne et par téléphone.	Réalisée.
Implantation à la fin de 2005 d'un service en ligne permettant à l'employeur de consulter ses avis de cotisation.	Non réalisée.
Participation active au développement du portail québécois destiné aux entreprises.	Réalisée.

Plusieurs mesures prises en 2005 contribuent à la croissance de l'utilisation des services reliés au rapport mensuel en ligne.

Ainsi, parmi les grandes entreprises de construction disposant de leur propre système informatique et d'un logiciel spécialisé pour traiter la paie de leurs employés, plusieurs n'utilisent pas la transmission électronique du rapport mensuel en recourant aux services en ligne de la CCQ. Toutefois, en apportant des modifications à ces logiciels, il est possible de corriger cette incompatibilité en implantant des mécanismes automatisés permettant le transfert électronique. Sur les 200 plus importants employeurs (ceux ayant déclaré mensuellement plus de 400 salariés), la CCQ assure l'implantation de nouveaux mécanismes pour cinq d'entre eux en 2005. Ces employeurs peuvent maintenant transmettre électroniquement leur rapport mensuel.

Un encart est également transmis trimestriellement aux employeurs qui reçoivent des avis de cotisation. Cette action contribue à la hausse du nombre d'utilisateurs des services de rapport mensuel offerts en ligne ainsi que par téléphone.

Finalement, afin de susciter l'adhésion des employeurs et leur engouement à l'égard des nouvelles technologies et des services en ligne, la CCQ lance en mars son guide *Bâtir en ligne*. Ce guide veut leur faire connaître les divers services en ligne et des solutions technologiques disponibles pour la gestion de leur entreprise. Conçue en collaboration avec le groupe Constructo, cette publication est distribuée aux employeurs de la construction, principalement aux entreprises utilisant déjà Internet. Tirée à 35 000 exemplaires, elle s'avère un outil pratique et utile pour simplifier la gestion des entreprises; c'est la raison pour laquelle on y retrouve les avantages d'utiliser les services privilégiant les nouvelles technologies et des conseils pratiques pour s'en prévaloir.

L'implantation d'un service permettant aux employeurs de consulter leur avis de cotisation en ligne n'est pas réalisée en 2005. Le développement de ce service s'avère plus complexe que prévu. C'est la raison pour laquelle il est reporté en 2007.

Souscrivant au projet gouvernemental du portail des entreprises, plusieurs rencontres d'ordre technique se tiennent en 2005 avec les responsables du portail gouvernemental afin de simplifier l'accès aux services en ligne de la CCQ à partir de celui-ci. La preuve de faisabilité est réalisée, et la mise en ligne de cette version améliorée est prévue pour juin 2006.

Objectif 2005

9. Réaliser une étude de marché et un plan d'affaires devant soutenir les décisions de la CCQ au regard du développement d'un portail spécialisé pour l'industrie de la construction.

Cible 2005	Résultats
Réalisation de l'étude terminée en décembre 2005.	Non réalisée.

Dans la foulée des mesures visant l'allègement administratif des entreprises de construction, la CCQ souhaite évaluer les perspectives d'affaires pour le développement d'un portail lié à la construction qui soit complémentaire à l'offre gouvernementale. Un document exposant les bases de discussion est réalisé et remis à la direction au printemps 2005. À l'automne, un comité de pilotage reçoit le mandat de réaliser une étude de marché et un plan d'affaires d'un portail consacré à la construction pour la fin de 2006.

Objectif 2005

10. Réaliser le plan d'allègement administratif et réglementaire selon l'échéancier prévu.

Cible 2005	Résultats
Respect de l'échéancier prévu.	Non réalisée.

En août 2005, un constat s'impose : le plan d'allègement de 2004 souffre d'un retard important.

De façon à répondre aux recommandations formulées en 2003 par le Groupe conseil sur l'allègement réglementaire, un nouveau plan d'action 2004-2005 est conçu par la CCQ. Plusieurs mesures y sont prévues, dont la recension des formalités, la définition d'un encadrement des communications écrites, la poursuite du lancement des services en ligne associé à une campagne de promotion, la bonification de la lettre d'état de situation et l'élaboration d'un cadre portant sur la diminution de l'exercice de recours simultanés en vertu de l'article 54 portant sur la responsabilité solidaire des entrepreneurs envers leurs sous-traitants dans le paiement des salaires.

Quoique certaines de ces mesures aient porté fruits, des retards importants sont observés sur le plan de la révision des communications écrites ainsi que sur celui de l'évaluation des formalités administratives. De façon générale, les échéances sont reportées en 2006. L'ampleur des travaux explique cette situation.

Par ailleurs, les coûts administratifs pour les obligations principales que constituent le rapport mensuel, la lettre d'état de situation ainsi que les avis d'embauche et de mise à pied sont maintenant de 32 % inférieurs à ce qu'ils étaient en 2002. Cette progression est attribuable tant aux améliorations apportées aux services en ligne qu'à une utilisation plus poussée de ces services par la clientèle constituée des employeurs.

Objectif 2005
11. Réaliser et évaluer le projet pilote sur la médiation dans les dossiers d'appel au président en matière d'avantages sociaux.

Cible 2005	Résultats
Identification des dossiers susceptibles de faire l'objet d'une médiation, en faire la médiation et en évaluer les résultats.	Réalisée.

Depuis quelques années, la CCQ a clairement indiqué sa volonté et sa détermination à tout mettre en œuvre pour contribuer à la prévention et à la résolution des conflits. Se retrouver devant les tribunaux pour les régler prend du temps et coûte cher à tout point de vue, et ce, pour tout le monde.

Les objectifs poursuivis pour prévenir les conflits ou, à tout le moins, les résoudre avant qu'ils ne se retrouvent devant les tribunaux, sont les suivants :

- obtenir un règlement plus rapide des litiges, le délai d'attente pour obtenir justice étant un des principaux problèmes qu'ont à résoudre les tribunaux, tant administratifs que ceux de droit commun;
- chercher une solution qui sera à l'avantage des deux parties, soit une approche gagnant-gagnant pour assurer les meilleures relations entre les parties pour l'avenir;
- réduire les coûts, sans cesse croissants, associés à ces litiges.

Si plusieurs mesures sont prises depuis quelques années dans d'autres sphères d'activité, des mécanismes de conciliation en matière d'avantages sociaux sont mis en place au printemps afin de restreindre le nombre de litiges présentés en appel au président. Ces mécanismes se traduisent par des résultats probants dès 2005.

Adaptation des programmes et de la prestation des services aux besoins particuliers

Objectif 2005
12. Augmenter le nombre de prestations de service adaptées aux besoins spécifiques.

Cibles 2005	Résultats
Développement d'un service en ligne permettant aux employeurs d'effectuer directement leur demande de renouvellement d'exemption.	Non réalisée.
Développement d'une application Web permettant un lien virtuel entre les employeurs et les finissants ou les détenteurs de certificats de compétence disponibles sur le marché de l'emploi.	Non réalisée.

Parmi les mesures visant à répondre aux besoins des employeurs, le développement d'un service en ligne relatif au renouvellement d'une exemption de détenir un certificat de compétence figure à la liste des nouvelles applications prévues pour 2005. Les commentaires reçus d'employeurs à la suite d'un exercice de prétest remettent en question la réalisation de ce service qui est mis en suspens durant l'année.

Par ailleurs, le développement d'une application permettant de mettre en relation employeurs et finissants dans les programmes de métier ou, encore, les détenteurs de certificats de compétence disponibles sur le marché de l'emploi n'est pas réalisé en 2005. Le projet est reporté en 2006.

Objectif 2005
13. Faciliter l'intégration et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction.

En 1993, une résolution unanime des parties patronales et syndicales pour favoriser l'intégration des femmes dans la construction est adoptée lors du Sommet sur l'industrie de la construction. Puis, le projet de loi 46, sanctionné en 1995, crée l'obligation pour la CCQ d'élaborer des règles particulières à sa réglementation, en vue de favoriser l'accès des femmes à l'industrie de la construction, leur maintien et l'augmentation de leur nombre au sein de celle-ci.

En 1996, un rapport propose un programme d'accès dont l'objectif global est *2 000 femmes pour les années 2000.* Avec un échéancier de 10 ans, le but du programme est de favoriser l'attrait des métiers de la construction pour les femmes et de faciliter l'obtention de leur certificat de compétence. Le programme comporte 18 mesures à être réalisées en trois phases :

- la première phase regroupe les mesures visant à constituer un bassin de femmes formées dans les métiers et les occupations;
- la deuxième phase comporte des dispositifs d'accès et de maintien à l'industrie par des mesures préférentielles nécessitant des modifications aux règlements;
- la troisième phase regroupe des mesures d'accès à l'emploi qui obligeraient les employeurs à embaucher des femmes. Cette dernière phase sera enclenchée si les mesures préconisées aux deux autres phases ne donnent pas les résultats escomptés.

Tableau 7
Évolution de la main-d'œuvre féminine active

Année	Femmes		Main-d'œuvre totale		Part des femmes
	Nombre	Variation	Nombre	Variation	
2005	1 472	13,0 %	132 859	3,5 %	1,11 %
2004	1 303	26,4 %	128 411	8,2 %	1,01 %

Depuis 1997, le nombre de femmes dans l'industrie de la construction affiche des hausses substantielles. En 2005, la progression se poursuit avec un total de 1 472 femmes actives dans l'industrie de la construction. La part des femmes a atteint le cap du 1,11 %, soit 5,5 fois plus élevée que ce qu'elle était en 1993. Les femmes enregistrent ainsi une augmentation de 13,0 % de leur nombre en 2005 par rapport à 2004, tandis que la main-d'œuvre augmente globalement de 3,5 %. On constate en 2005 que certains métiers comptent toutefois 5 % et plus de femmes parmi les apprentis : ce sont les métiers de calorifugeur, grutier et peintre.

Cibles 2005	Résultats
Participation à *Chapeau les filles !*	Réalisée.
Réalisation des mesures prévues pour 2005 au plan de communication au regard de l'accès et du maintien des femmes au sein de l'industrie.	Réalisée.

La CCQ s'associe chaque année au concours *Chapeau les filles* qui vise à reconnaître des femmes ayant choisi des programmes de formation dans des secteurs non traditionnels. La construction compte au nombre de ces secteurs. Une étudiante dans un programme des métiers de la construction se voit remettre par la CCQ une bourse de 2 000 $. La gagnante de 2005 accepte d'ailleurs de servir de modèle dans les imprimés publicitaires et autres supports visuels servant à la promotion des métiers de la construction auprès d'autres jeunes et des professionnels susceptibles de les aider dans leur choix de carrière.

Dans le cadre du programme de notoriété *Fiers de bâtir ensemble*, des actions de communication visant à intéresser les jeunes femmes à une carrière dans la construction sont mises de l'avant. Les efforts sont concentrés dans le réseau scolaire et dans les événements rejoignant les jeunes.

Objectif 2005

14. Faciliter le respect des ententes convenues par le gouvernement du Québec à l'endroit des Autochtones travaillant sur les chantiers de construction.

Cibles 2005	Résultats
Réalisation d'une proposition devant mener à la création d'un centre virtuel de formation pour les Autochtones.	Réalisée.
Réalisation d'un plan d'action 2005.	Réalisée.

La CCQ maintient des liens étroits avec les Cris, les Innus, les Inuits et les Attikameks avec lesquels elle s'entend sur des mesures administratives pour faciliter l'accès à des chantiers de construction dans leur région :

- Eastmain (Cris);
- Péribonka (Innus de Mashteuiash);
- Rapide-des-Cœurs/Chute-Allard (Attikameks de Wemotaci);
- villages nordiques (Inuits du Nunavik);
- chantier de la gare de train (Innus de Matimekosh et Naskapis de Kawawachikamach).

Une ébauche de projet pour la création d'un centre virtuel de formation autochtone est élaborée en 2005. La CCQ est en discussion avec les différents groupes autochtones en 2005 afin d'en faire de réels partenaires en vue d'une proposition commune aux différents paliers gouvernementaux.

Un plan d'action sommaire est élaboré en 2005 en tenant compte des ententes gouvernementales. Il porte surtout sur les aspects liés à la formation professionnelle.

Orientation stratégique :
3. Privilégier des mécanismes de gestion des dossiers d'industrie qui favorisent la participation active des associations patronales et syndicales, et ce, aux étapes de conception, de proposition, d'analyse et de choix de solutions.

La participation étroite des associations patronales et syndicales dans les dossiers d'industrie est présentée en première partie de ce rapport dans la section portant sur l'administration et l'organisation de la CCQ. En plus de privilégier une collaboration soutenue des partenaires de l'industrie dans le cadre de comités formels, la CCQ soutient divers mécanismes visant à favoriser les échanges.

Ainsi, des centaines de représentants de l'industrie de la construction, tant patronaux que syndicaux, ont l'occasion de participer activement aux orientations et aux décisions de leur organisation par les nombreux comités consultatifs et décisionnels qui couvrent l'ensemble des principales activités de la CCQ : avantages sociaux, formation et qualification professionnelles, gestion de fonds, service à la clientèle, inspection et communications.

Afin d'assurer la réalisation de cette troisième orientation stratégique, trois axes d'intervention sont fixés pour 2003-2005 :

- expertise et soutien dans tous les dossiers d'industrie;
- consultation et rencontre avec les intervenants;
- communications avec les instances gouvernementales.

Expertise et soutien dans tous les dossiers d'industrie

Objectif 2005
1. Poursuivre les démarches devant mener à l'actualisation du cadre législatif de l'industrie, notamment au chapitre de la compétence des métiers et de la gestion de la main-d'œuvre.

Cibles 2005	Résultats
Détermination du suivi à donner au processus de révision des définitions de métiers et d'occupations.	Non réalisée.
Reprise des travaux devant mener à une refonte de la réglementation au chapitre de la gestion de la main-d'œuvre.	Réalisée.

En 2005, le Conseil d'administration tient une séance de travail au cours de laquelle sont présentés l'historique des travaux de révision des définitions de métiers et d'occupations, le dossier à jour sur la révision des définitions ainsi que les commentaires reçus à la suite des consultations menées notamment auprès des sous-comités professionnels.

Quelques mois plus tard, des hypothèses de travail sont déposées au Conseil d'administration afin de terminer les travaux entrepris. Les discussions se poursuivront en 2006 afin de mener à bien ce projet.

Du côté de la refonte de la réglementation relative à la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, diverses approches sont effectuées auprès des associations représentatives et des consultations spécifiques sont réalisées afin de faire avancer le dossier.

Objectif 2005

2. Réaliser des cahiers de recherche permettant de rendre disponible l'expertise acquise par l'équipe des économistes.

Cible 2005	Résultat
Réalisation des études suivantes : - Les femmes dans la construction; - Les jeunes dans la construction; - Les retombées économiques; - La productivité; - Les abandons dans la construction.	Réalisée.

Cinq études à caractère économique sont achevées par la CCQ en 2005. Elles seront publiées sous forme d'une collection en 2006.

Consultation et rencontres avec les intervenants

Objectif 2005

3. Favoriser dans tous les dossiers d'industrie une approche basée sur la consultation des intervenants et sur leur implication directe dans les décisions les concernant.

Cibles 2005	Résultats
Présentation, en fonction de leur mandat respectif, des dossiers d'industrie de nature non administrative au Comité sur les avantages sociaux et au Comité de promotion et de gestion de la santé.	Réalisée.
Tenue de quatre rencontres du Comité des partenaires – Service à la clientèle en 2005.	Non réalisée.
Tenue d'au moins quatre rencontres du Comité consultatif en matière d'inspection.	Réalisée.

Tout au long de l'année, les deux comités paritaires en avantages sociaux sont associés aux dossiers majeurs de l'industrie de la construction dans le développement de ces régimes. Les changements apportés au régime de retraite lors de la négociation de 2004 sont mis en place en 2005 avec la participation intensive du Comité sur les avantages sociaux. En ce qui concerne principalement le mécanisme de contrôle relatif aux régimes d'assurance prévu aux conventions collectives, les discussions débutent en 2005 et devraient permettre d'arriver à une position au cours de la prochaine année.

Le Comité de promotion et de gestion de la santé travaille, pour sa part, sur le contrôle des coûts des médicaments. La réalisation d'un plan d'action, s'étalant sur trois ans (2005-2007) et reposant sur trois axes (information, éducation et gestion), débute en 2005.

Communications avec les instances gouvernementales

Objectif 2005
4. Coordonner, documenter et étudier les demandes relatives aux modalités de prestation de services et d'application de la réglementation provenant de représentants régionaux et gouvernementaux.

Cibles 2005	Résultats
Participation et suivi des demandes adressées par la Table Québec-Régions.	Réalisée.
Production d'un rapport au ministre du Travail étudiant la demande de création d'un bassin de main-d'œuvre dans le nord du Québec.	Partiellement réalisée.

Dans le cadre des demandes adressées par le président de la Conférence régionale des élus (CRÉ), la CCQ est visée par trois demandes régionales d'adaptation de ses normes et de ses programmes. Le suivi proposé par la CCQ au gouvernement est accepté et sa mise en œuvre sera réalisée en 2006.

Objectif 2005
5. Participer activement aux divers comités gouvernementaux qui influencent la réglementation québécoise.

Cibles 2005	Résultats
Participation aux rencontres du Conseil canadien des directeurs d'apprentissage – sceau rouge.	Réalisée.
Participation active au comité intergouvernemental sur la mobilité de la main-d'œuvre et proposition de pistes de solution qui répondent aux attentes et qui respectent le régime québécois.	Réalisée.

La CCQ participe activement à des rencontres réunissant le Québec et l'Ontario et visant à conclure en 2006 une nouvelle entente entre les deux provinces.

Orientation stratégique :
4. Mettre en valeur le régime de relations du travail de l'industrie et sa réglementation différente.

C'est en 2002 qu'est lancé un programme visant à améliorer la notoriété de l'industrie de la construction et à briser les préjugés à son endroit. Il porte la signature *Fiers de bâtir ensemble : l'industrie de la construction du Québec*. Mené conjointement avec les associations patronales et syndicales, ce programme se déploie sur cinq axes stratégiques : l'économie, la relève/les femmes, la formation, la qualité/compétence et le travail au noir.

Ses objectifs visent principalement à :

- bâtir la notoriété de l'industrie de la construction comme étant un secteur dynamique et dont les impacts économiques sur les autres secteurs d'activités économiques sont importants;
- valoriser l'expertise et le savoir-faire des entreprises et de la main-d'œuvre qui en font partie;
- susciter l'intérêt de la relève pour la construction;
- positionner la CCQ comme étant un organisme de référence incontournable sur toute question touchant l'industrie de la construction en matière économique.

Rayonnement de l'industrie

Objectif 2005
1. Positionner la CCQ auprès des médias comme étant l'organisme de référence sur toute question touchant l'industrie de la construction en matière économique.

Cibles 2005	Résultats
Tenue d'une conférence provinciale et de trois conférences régionales sur les perspectives économiques de l'industrie de la construction.	Réalisée.
Réalisation d'un sondage auprès des travailleurs de la construction pour connaître leurs intentions de vacances et s'en servir comme levier auprès des médias pour la période des vacances de la construction.	Réalisée.

Depuis 2002, la CCQ tient annuellement une conférence provinciale sur les perspectives économiques de la construction ainsi que des conférences régionales portant également sur ce sujet; y sont traités notamment l'impact des grands projets, si tel est le cas, de même que les besoins de main-d'œuvre.

Ces événements sont l'occasion de réunir des intervenants de l'industrie, des milieux politiques et du monde des affaires, de l'éducation et, évidemment, des médias.

En 2005, quatre rencontres sur les perspectives économiques donnant lieu à une conférence de presse sont tenues : une rencontre provinciale à Montréal (décembre), puis trois autres en région, soit à Québec, en Mauricie-Bois-Francs et en Outaouais. Une séance d'information, réunissant les intervenants de la région, se déroule également en Montérégie dans le cadre d'une journée thématique portant sur la construction, organisée par le centre de formation professionnelle Pierre-Dupuy.

Considérant que les vacances de la construction constituent un incontournable pour les médias, les membres de la Table de concertation – communications ont demandé à ce que soient sondés les travailleurs de la construction au sujet de leurs intentions de vacances durant la période estivale de 2005. Ainsi, deux conférences de presse ont lieu, à Montréal et à Québec, durant le mois de juillet : la première annonce les vacances estivales et présente les prévisions révisées de l'activité pour l'année, tandis que la seconde dévoile les résultats du sondage qui démontrent l'impact économique de ce secteur sur l'économie québécoise, en raison notamment des investissements consentis par les travailleurs. Les résultats de ce sondage démontrent que, contrairement à la croyance populaire, la main-d'œuvre de l'industrie de la construction prend davantage ses vacances estivales au Québec que la moyenne québécoise et qu'elle en profite pour s'adonner surtout au plein air et à l'activité physique.

Objectif 2005
2. Présenter l'étude comparative portant sur les conditions de travail dans l'industrie de la construction au Canada.

Cibles 2005	Résultats
Présentation de l'étude à l'interne en 2005.	Réalisée.
Présentation aux partenaires de l'industrie en 2005.	Non réalisée.

L'Étude comparative des régimes de relations du travail dans la construction au Canada est présentée à la direction en septembre 2005. Sa présentation au Conseil d'administration est prévue en mars 2006.

Objectif 2005
3. Augmenter la participation de la CCQ à des activités d'envergure provinciale ou canadienne dans les domaines permettant la mise en valeur de son expertise et de ses meilleures pratiques.

Cibles 2005	Résultats
Échanges sur les perspectives dans la construction dans le cadre de rencontres avec le Conseil sectoriel canadien.	Réalisée.
Participation à un séminaire international sur la formation professionnelle.	Réalisée.
Tournée provinciale avec les membres de la CMEQ.	Réalisée.

En raison de l'expertise qu'elle a acquise, la CCQ est appelée à échanger avec des représentants d'autres organisations sur des aspects liés à la main-d'œuvre ou à l'activité de construction. Ainsi, en 2005, des représentants d'Hydro-Québec rencontrent des représentants de la CCQ pour obtenir l'opinion de l'organisme sur les besoins de main-d'œuvre dans le contexte de la planification du projet hydroélectrique de La Romaine. Trois rencontres se tiennent également avec des représentants d'Emploi Québec pour déterminer les pénuries de main-d'œuvre dans les métiers de la construction. De plus, des échanges avec le Comité sectoriel de la construction ont lieu en 2005 pour discuter de la conjoncture au Québec et pour rencenser les projets majeurs de construction à venir.

À la demande du ministère canadien du Développement des Ressources humaines et du Développement social, la CCQ participe à un comité d'experts pour l'élaboration d'un questionnaire sur la réussite des programmes d'apprentissage au Canada. Toujours sur la scène fédérale, la CCQ est conviée à partager son expérience et son point de vue dans le cadre d'une rencontre provinciale organisée par Skills Trades Canada qui est en voie de concevoir une campagne de promotion des métiers à l'échelle canadienne.

En collaboration avec la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et à sa demande, la CCQ tient 17 séances d'information avec quelque 350 employeurs, membres de la CMEQ, afin de leur exposer les pratiques et les services qu'elle offre aux employeurs de la construction pour les soutenir dans la réalisation de leurs obligations. Ces séances permettent aux participants de démystifier certaines pratiques de l'organisation et de démontrer l'approche que la CCQ privilégie à leur endroit.

En raison de son rôle dans l'industrie de la construction, la CCQ siège à différents comités et fait partie de réseaux qui lui permettent d'échanger sur les nouvelles pratiques, tout en partageant et en améliorant son savoir-faire avec différents partenaires. Ces échanges se font avec des partenaires des secteurs public, privé ou communautaire et contribuent aux actions de positionnement de l'organisation et de mise en valeur de l'industrie de la construction.

Vous trouverez, à la page suivante, les principaux comités et réseaux auxquels participe ou siège la CCQ.

Comités et réseaux auxquels participe ou siège la CCQ.

Avantages sociaux
- Société de compensation en assurance médicaments du Québec;
- Comité national de certification des centres de traitement en toxicomanie.

Formation professionnelle
- Hydro-Québec (Table de concertation formation);
- Conseil supérieur de l'éducation;
- Institut de coopération de l'éducation des adultes;
- Comités de gestion des centres de formation professionnelle suivants : École des métiers de l'industrie de la construction de Montréal, Centre national de conduite d'engins de chantier, Pavillon des métiers et occupations de la construction de Longueuil, École des métiers et occupations de la construction de Québec, CFP Le Chantier, École polymécanique de Laval et Centre de formation des métiers de l'acier;
- Conseils d'établissement : CFP Samuel de Champlain, CFP Pavillon de l'Avenir, CFP 24 Juin, CFP en montage de lignes, Institut de chimie et de pétrochimie du Collège Maisonneuve;
- Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST);
- Building Industry Counsulting Services International (BICSI).

Service à la clientèle et affaires autochtones
- Assemblée des coordonnateurs ministériels sur les affaires autochtones;
- Commission au regroupement gouvernemental sur la qualité des services;
- Table gouvernementale aux affaires territoriales.

Gestion et affaires
- Conseil des responsables de l'informatique du secteur public (CRISP);
- Forum des responsables en vérification interne;
- Groupe de travail sur la détermination d'une mesure commune de la diminution du coût des formalités (groupe piloté par le Secrétariat du comité ministériel de la prospérité économique et du développement durable);
- Regroupement des responsables de la protection des renseignements personnels;
- Réseau des secrétaires généraux du portefeuille du Travail;
- Réseau des répondants sur la *Loi de l'administration publique.*

Lutte contre le travail au noir*
- ACCES Construction (collaboration avec Revenu Québec, Régie du bâtiment du Québec, ministère des Finances, ministère de la Justice et Commission de la santé et sécurité du travail).

Développement durable et innovation
- Coalition énergie et développement durable;
- Comité de l'innovation du Centre d'étude et de recherche pour l'avancement de la construction du Québec (CERAQ).

* Il est à noter que, dans la lutte contre l'activité non déclarée, la CCQ dispose également de plusieurs ententes avec des organismes publics concernés par cette action et que, de ce fait, un partage des expertises et des façons de faire sont mis à profit. Ces organisations sont notamment la Sûreté du Québec, la Société immobilière du Québec, le réseau de l'éducation, le réseau hospitalier, le Bureau des assurances du Canada, Services Canada et plusieurs municipalités du Québec.

Orientation stratégique :

5. Privilégier le développement des compétences de la main-d'œuvre de l'industrie pour répondre aux besoins du marché, assurer la relève et améliorer les perspectives d'emploi.

Disposer d'une main-d'œuvre compétente en qualité et en quantité suffisantes est un défi constant pour l'industrie de la construction. Il s'agit d'un enjeu important pour la CCQ. Le législateur lui a d'ailleurs confié les deux mandats suivants :

- mettre en place et gérer un régime de formation et de qualification permettant à l'industrie de s'assurer d'avoir une main-d'œuvre compétente;
- voir à l'application de la Loi et des règlements se rapportant à l'embauche et à la mobilité de la main-d'œuvre afin de veiller à ce que la main-d'œuvre réponde aux besoins qualitatif et quantitatif de l'industrie.

Deux axes d'intervention sont définis pour la réalisation de cette orientation stratégique :

- l'adéquation entre l'offre et la demande;
- le développement des compétences de la main-d'œuvre de l'industrie.

Adéquation entre l'offre et la demande

Assurer l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans un contexte de grandes fluctuations comme celui de la construction est un enjeu important pour ce secteur d'activité. Pour relever le défi, il est essentiel de mettre de l'avant des mesures adéquates. L'étude des mouvements de main-d'œuvre pour chacun des métiers et chacune des régions du Québec en fait partie. La réglementation relative à la gestion de la main-d'œuvre repose justement sur une excellente connaissance de ces mouvements des travailleurs (entrée et sortie) et sur une capacité de réaction rapide aux besoins ponctuels ou spécifiques en main-d'œuvre des employeurs.

La gestion de la main-d'œuvre s'effectue à partir des bassins de main-d'œuvre correspondant aux métiers et aux occupations de l'industrie. Elle permet d'assurer que l'industrie a accès à une main-d'œuvre en quantité suffisante et de recommander des travailleurs aux employeurs qui en font la demande.

Le tableau suivant indique la répartition des détenteurs de certificats de compétence au cours des trois dernières années.

Tableau 8
Détenteurs de certificats de compétence au 31 décembre 2005

	2005	2004	2003
Compagnon	71 739	69 392	66 648
Apprenti	37 814	35 523	30 951
Compagnon-apprenti	6 575	6 225	5 608
Occupation	22 272	21 485	19 880
Total	**138 400**	**132 625**	**123 087**

Objectif 2005
1. Améliorer l'état des bassins de main-d'œuvre et le service de référence aux employeurs.

Cibles 2005	Résultats
Redéfinition des outils de gestion des bassins de main-d'œuvre et de référence.	Partiellement réalisée.
Auguementation du taux d'utilisation du service personnalisé de référence de main-d'œuvre d'au moins 20 %.	Réalisée.

En raison des enjeux en cause, la CCQ veille constamment à assurer la définition et l'élaboration d'outils adéquats et efficaces de gestion de la main-d'œuvre. En 2005, une équipe affectée aux vérifications téléphoniques de la disponibilité de la main-d'œuvre permet de répondre aux demandes spécifiques dans un délai moyen de deux jours et de gérer ainsi les bassins de main-d'œuvre en conséquence. Quant aux demandes de référence de main-d'œuvre, 99 % des dossiers sont traités au plus tard le jour ouvrable suivant leur réception.

Le service personnalisé de référence de main-d'œuvre offert aux employeurs voit son taux d'utilisation augmenter de 27 % en 2005. La cible de 20 % est donc atteinte.

Objectif 2005
2. Effectuer les prévisions de main-d'œuvre par métier et par région.

Cible 2005	Résultat
Réalisation des prévisions de main-d'œuvre pour 2005-2008.	Réalisée.

La CCQ réalise en 2005 ses prévisions de main-d'œuvre pour la période 2005-2008. Cet exercice est réalisé en consultation avec les 27 sous-comités professionnels et se déroule en avril et en mai.

Objectif 2005
3. Fournir au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport les études et les avis permettant une adéquation entre la capacité des centres et les besoins du marché.

Cible 2005	Résultat
Estimation des besoins des diplômés complétée.	Réalisée.

L'exercice d'estimation des besoins de main-d'œuvre permet également (voir objectif 2) d'établir le nombre de diplômés requis pour combler les besoins de l'industrie de 2005 à 2008. Les résultats des consultations sont transmis en septembre au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport afin que celui-ci puisse assurer les dispositifs requis pour favoriser la formation d'un nombre suffisant de diplômés dans le réseau scolaire québécois. Le nombre global des besoins est estimé à 5 500 pour chacune des trois années.

Objectif 2005
4. Réaliser des études devant soutenir l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Cible 2005	Résultat
Réalisation des études demandées.	Réalisée.

Afin de soutenir les efforts de la CCQ pour assurer une adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, des études sont réalisées en cours d'année. Ces études soutiennent la réflexion sur une problématique soulevée, mesurent l'impact d'un projet d'importance, notamment sur les besoins de main-d'œuvre, favorisent la prise de décision ou orientent la promotion.

En 2005, plusieurs études en ce sens sont réalisées :

- la gestion de la main-d'œuvre dans le Nord du Québec;
- les abandons dans les métiers de la construction;
- l'état de situation et les perspectives d'emploi pour les métiers et quatre occupations nécessitant une qualification particulière;
- les prévisions du nombre d'examens de qualification d'ici 2009 par région et par métier;
- l'élaboration d'un modèle de diagnostic à moyen terme des besoins régionaux par métier;
- la prévision des ouvertures de bassins de main-d'œuvre par métier et par région.

Objectif 2005
5. Assurer une présence accrue dans le réseau scolaire ainsi que dans les événements régionaux et provinciaux ciblant les jeunes et les professionnels en éducation et en choix de carrière.

Cibles 2005	Résultats
Participation à au moins cinq événements publics visant les jeunes, de même que les conseillers pédagogiques et scolaires.	Réalisée.
Participation accrue dans les rencontres avec des étudiants de niveau secondaire dans le réseau scolaire.	Réalisée.

En 2005, la CCQ continue d'assurer une présence active et significative dans les salons et les événements visant les jeunes partout au Québec. C'est la raison pour laquelle elle participe, à l'automne, aux salons de l'éducation de Montréal et de Québec, ainsi qu'au salon de la formation et de l'emploi en avril; celui de Trois-Rivières est annulé quelques semaines avant sa tenue. Les trois événements totalisent quelque 60 000 visiteurs.

Les démonstrations, que la CCQ organise en collaboration avec les centres de formation professionnelle des régions visitées, sont l'occasion de mieux faire connaître les métiers méconnus auprès des jeunes qui, dans les prochaines années, auront à choisir leur carrière.

Encore en 2005, la CCQ participe au Congrès sur l'approche orientante organisé, en mars 2005, par l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP). Ce congrès réunit quelque 1 000 conseillers pédagogiques et conseillers en orientation scolaire. La CCQ participe aussi à leur colloque, qui se déroule à l'automne. Ces deux événements permettent à la CCQ de démystifier la construction auprès de professionnels qui sont appelés à influencer les choix de carrière, de dresser les perspectives d'emploi de ce secteur, de briser certains mythes et de faire la promotion des métiers et des occupations par la remise d'une brochure réalisée à cette fin et grandement appréciée.

Parallèlement à ces activités, le réseau régional participe à 109 rencontres dans les écoles secondaires et les centres de formation de métier, où elle rencontre quelque 3 850 étudiants.

Objectif 2005

6. Soutenir les initiatives visant la mise en valeur des jeunes qui se sont démarqués dans le cadre d'un programme de formation d'un métier.

Cibles 2005	Résultats
Remise de bourses à des étudiants s'étant démarqués dans les programmes de métier offerts par les centres de formation; ces bourses sont remises à la suite d'une demande présentée par ces centres à la CCQ.	Réalisée.
Mise en valeur des participants québécois s'étant illustrés au *Mondial des métiers* et à *Chapeau les filles !*	Réalisée.

Depuis 2002, la CCQ remet systématiquement des bourses variant de 100 $ à 250 $ à des étudiants qui se sont illustrés dans le cadre de leurs études dans l'un ou l'autre des programmes de formation des métiers de la construction. Ce sont les centres de formation professionnelle qui doivent toutefois effectuer cette demande. En 2005, de telles remises sont faites auprès de cinq étudiants.

Toujours depuis 2002, la CCQ met en valeur et reconnaît la contribution des jeunes qui se sont illustrés dans le cadre des compétitions des *Olympiades canadiennes de la formation professionnelle* et qui participent au *Mondial des métiers*. En 2005, le *Mondial des métiers* a lieu en Finlande; deux jeunes participent à ces compétitions internationales. Tout comme en 2003, une conférence de presse est réalisée en collaboration avec leur centre de formation professionnelle; les deux médaillés se voient remettre par la CCQ une bourse de 3 000 $ ainsi qu'un trophée *Fiers de bâtir ensemble.*

En 2005, la CCQ revoit l'aspect visuel de ses produits destinés à la promotion des métiers auprès des jeunes : la gagnante du concours *Chapeau les filles* et l'un de gagnants des *Olympiades canadiennes* servent de modèles pour la campagne d'affichage et les imprimés.

Développement des compétences de la main-d'œuvre dans l'industrie

Tout comme l'ensemble des secteurs économiques, l'industrie de la construction n'est certainement pas à l'abri des changements reliés aux techniques de travail, à l'introduction de nouveaux produits et de nouveaux procédés, bien au contraire. Pour favoriser un développement durable et celui des compétences de sa main-d'œuvre active, l'industrie s'investit dans la réalisation de mesures visant la conception, l'organisation, la réalisation et l'évaluation d'activités de perfectionnement au profit de sa main-d'œuvre et de ses entreprises.

Pour améliorer la qualité de la main-d'œuvre, la CCQ, de concert avec ses partenaires de l'industrie, du réseau scolaire et du gouvernement, met en place des mesures et des actions favorisant la réalisation de la formation continue, à savoir : l'estimation des besoins, le développement d'outils de formation, le financement des activités, la promotion de l'offre de service, la gestion des mesures incitatives, la satisfaction des besoins et l'évaluation du degré de satisfaction de la clientèle aux activités.

La CCQ étant l'organisation mandatée à cette fin, plusieurs objectifs sont fixés en 2005 pour susciter davantage la participation de sa main-d'œuvre active. Les fonds de formation de l'industrie de la construction constituent pour ce faire un levier important et efficace pour surmonter les obstacles nuisant à la participation de la clientèle aux activités de perfectionnement et de recyclage offertes à leur intention. Ces fonds participent activement à la promotion du perfectionnement et recyclage auprès de la main-d'œuvre et des entreprises.

Objectif 2005
7. Augmenter le niveau de non-diplômés suivant le module de formation obligatoire.

Cible 2005	Résultat
Niveau de 10 %.	Réalisée.

Objectif 2005
8. Maintenir la proportion des travailleurs actifs qui suivent une activité de perfectionnement, et ce, tant du côté des compagnons et des apprentis que des travailleurs exerçant une occupation.

Cible 2005	Résultat
10 % des travailleurs suivent une activité de formation.	Réalisée.

Objectif 2005
9. Augmenter le nombre d'activités de perfectionnement réalisées à la demande d'une entreprise.

Cible 2005	Résultat
Nombre d'entreprises ayant effectué une demande double par rapport à 2004.	Partiellement réalisée.

Les besoins pour la période scolaire 2004-2005 visent 14 419 travailleurs en perfectionnement et 10 700 travailleurs en obligation de formation. En effet, pour assurer la présence d'une main-d'œuvre compétente chez les personnes non diplômées, celles-ci sont tenues de suivre un module du programme d'études de leur métier.

Durant l'année scolaire 2004-2005, 14 205 travailleurs participent à une activité de formation. C'est un recul de 7 % par rapport aux 15 261 participants de 2003-2004, année caractérisée par la présence de 3 394 personnes à un cours obligatoire de quatre heures, *Actualisation Code de construction – chapitre V Électricité*. Or, aucune activité de formation n'a suscité la participation d'un aussi grand nombre de participants cette année. Le cours le plus couru est *Plans et devis en charpenterie-menuiserie*, un cours de 90 heures auquel participent 1 783 personnes en 2005. C'est dire la diversité des cours organisés dans tous les métiers et dans toutes les régions du Québec.

Au terme de l'exercice 2004-2005, 1 184 groupes de formation sont organisés par la CCQ. Le taux de participation à des activités de perfectionnement dépasse la cible de 10 % pour atteindre 12 % en 2005.

Les efforts consentis afin de doubler la demande des entreprises de construction pour des activités de perfectionnement spécifiques à leur main-d'œuvre se traduisent par une augmentation de 72 % en 2005, soit la participation de 1 075 personnes.

L'industrie de la construction s'est dotée de moyens financiers favorisant la participation et permettant notamment à la main-d'œuvre d'obtenir des incitatifs diminuant l'impact financier des déplacements et des séjours loin du domicile. Ce sont 44 064 chèques qui sont émis à cette fin à plus de 13 480 personnes.

En 2005, la moyenne d'âge des participants est de 36 ans pour les hommes et de 37 ans pour les femmes; peu de participants abandonnent — moins de 6 % — et la majorité réussit sa formation, dans une proportion de plus de 92 %.

Orientation stratégique :

6. Poursuivre la mise en place d'un cadre de gestion qui répond aux enjeux organisationnels et facilite l'atteinte des objectifs.

Depuis déjà quelques années, la CCQ a mis en place plusieurs mesures visant le développement de son personnel et l'intégration par celui-ci des valeurs organisationnelles, car il constitue la ressource première dans l'offre d'un service de qualité. De plus, dans un contexte où l'organisme doit être en mesure de répondre aux exigences et aux attentes de sa clientèle et démontrer sa capacité à répondre à des résultats fixés dans un souci d'efficience, la mesure des résultats devient inévitable.

Définie dans cette perspective, l'orientation stratégique portant sur le cadre de gestion comporte en 2005 cinq axes d'intervention :

- le développement des compétences;
- l'élaboration d'outils de gestion;
- l'optimisation des fonds en fidéicommis;
- la mobilisation du personnel;
- la gestion par résultats.

Développement des compétences

La formation est étroitement associée à l'atteinte des objectifs organisationnels et au développement des compétences du personnel. Les investissements dans la formation représentent 2,3 % de la masse salariale en 2005. La formation est particulièrement dévolue aux enjeux relatifs à la déclaration de l'activité de construction, à l'utilisation des technologies de l'information et au développement des compétences du personnel.

Objectif 2005

1. Réaliser annuellement un plan de formation des ressources en lien avec les orientations stratégiques et le profil de gestion recherché.

Cible 2005	Résultat
Plan de formation complété en 2005.	Réalisée.

En début 2005, une invitation est lancée à tous les employés pour qu'ils établissent les besoins de formation relatifs à leurs tâches. Les objectifs corporatifs à réaliser sont au centre des préoccupations de développement, de même que les défis reliés au poste de travail, à la connaissance des outils et aux conséquences escomptées d'un changement.

Les gestionnaires sont, quant à eux, sollicités au regard des habiletés à acquérir dans le cadre de leur fonction de gestion. Les besoins de soutien et de développement, exprimés à l'occasion d'un sondage organisationnel réalisé en 2004, sont également appuyés par un programme de formation concernant l'axe relié à la gestion des ressources humaines.

En tout, plus de 370 besoins sont déterminés et priorisés à la suite de cet exercice.

Objectif 2005
2. Élaborer le module de formation et l'offrir à 50 % des jeunes gestionnaires (moins de cinq ans en poste).

Cible 2005	Résultat
Recensement des jeunes gestionnaires ainsi que leurs besoins de formation.	Réalisée.
Offre de différentes solutions au regard de leurs besoins spécifiques.	Réalisée.

En 2005, une formation spécifique est offerte aux gestionnaires nouvellement promus. Trois nouveaux gestionnaires se prévalent de cette formation.

Objectif 2005
3. Élaborer un module de formation portant sur la gestion des employés difficiles et l'offrir à tous les gestionnaires.

Cible 2005	Résultat
Élaboration d'une activité de formation traitant de la gestion du personnel et diffusion dès le printemps 2005 auprès du personnel hors convention.	Réalisée.

Deux activités particulières de formation sont élaborées en 2005 : *La gestion avec succès des employés* pour sensibiliser les gestionnaires aux attitudes et aux comportements favorisant un meilleur climat de gestion et *La gestion de la discipline, une approche positive* pour connaître les pratiques modernes de gestion des employés présentant des difficultés. Quatre-vingts gestionnaires participent aux deux séances offertes.

Élaboration d'outils de gestion

Objectif 2005
4. Se doter d'un tableau de bord corporatif de suivi des engagements inscrits dans la *Déclaration de service à la clientèle*.

Cibles 2005	Résultat
80 % des engagements sont mesurés.	Non réalisée.

Afin d'assurer un suivi soutenu des engagements relatifs à la *Déclaration de service à la clientèle*, l'implantation d'un tableau de bord apparaît un incontournable pour la CCQ. Cependant, la mise en place d'une nouvelle infrastructure téléphonique retarde la réalisation complète de ce projet. Toutefois, des solutions de rechange sont mises en place pour assurer le suivi des engagements comme prévu.

Objectif 2005

5. Mener, auprès du personnel, des actions de sensibilisation à la gestion intégrée des risques.

Cibles 2005	Résultats
Présentation portant sur la gestion intégrée des risques avant la fin août à toutes les unités administratives.	Réalisée.
Diffusion d'un guide d'évaluation des risques et des contrôles à l'ensemble du personnel complétée en décembre 2005.	Non réalisée.

L'année 2005 permet de sensibiliser tous les gestionnaires de la CCQ à l'approche intégrée de gestion des risques. Près de 20 séances sont organisées.

La gestion intégrée des risques est une approche qui vise à doter l'organisation d'un cadre de contrôle complet, conçu dans une perspective organisationnelle plutôt que dans une perspective qui se limite à une unité administrative donnée. L'approche vise à déterminer de façon systématique les principaux risques de l'organisation, à évaluer son degré de vulnérabilité envers ces risques et à proposer des contrôles devant les réduire, si telle est la décision de l'organisation.

L'année 2005 permet de définir l'axe privilégié pour la poursuite des travaux, soit les risques de fraude, et d'établir le cadre d'accompagnement par une firme spécialisée pour deux projets pilotes à réaliser au début de 2006.

Objectif 2005

6. Réaliser l'évaluation des risques de fraude selon l'approche intégrée des risques.

Cible 2005	Résultat
Tenue de six ateliers de gestion des risques portant sur la fraude au 31 décembre 2005.	Non réalisée.

Le projet d'évaluation des risques est reporté en 2006.

Objectif 2005

7. Élaborer et implanter un plan de relève du personnel hors convention qui prévoit notamment une démarche spécifique et prioritaire pour la relève des chefs inspecteurs.

Cibles 2005	Résultats
Dotation d'un outil de suivi des postes à combler à court et à moyen termes ainsi que de la relève potentielle.	Non réalisée.
Identification des personnes souhaitant occuper des postes de relève.	Non réalisée.

Pour déterminer les principales causes relatives à la problématique de relève chez les chefs inspecteurs, la CCQ réalise un sondage portant sur les divers aspects de la tâche d'un chef inspecteur et le distribue à l'ensemble des inspecteurs, clientèle ciblée pour occuper éventuellement de telles fonctions. Le taux de participation trop faible ne permet pas d'en extraire des conclusions valables. La démarche sera reprise en 2006.

Par ailleurs, un système informatique est conçu durant l'année pour appuyer la gestion d'un programme de relève. La démarche se poursuivra en 2006 avec, entre autres, l'identification des personnes susceptibles d'être des candidats potentiels à des postes de gestionnaire.

Objectif 2005
8. Revoir et améliorer le cadre de gestion de projet ainsi que les mesures de soutien à son application.

Cibles 2005	Résultats
Révision du cadre de gestion de projet complétée au 30 septembre 2005.	Réalisée.
Tenue de six séances d'information sur le cadre de gestion au 31 décembre 2005.	Réalisée.

Depuis plusieurs années, la CCQ tente d'implanter un cadre devant guider la gestion des projets de l'organisation. L'année 2005 marque une étape importante de cette démarche. En effet, un cadre renouvelé, adapté à l'organisation et amélioré en fonction des commentaires émis par le passé, est approuvé par la direction.

Six séances d'information relatives à ce cadre sont données à tous les directeurs et chefs de projets éventuels. De plus, les travaux devant permettre des formations plus poussées et l'élaboration d'outils soutenant ce cadre sont amorcés.

Objectif 2005
9. Se doter d'un cadre d'analyse du coût de revient des activités de la CCQ et l'appliquer à une activité en 2005.

Cible 2005	Résultat
Application du cadre à une activité en 2005.	Réalisée.

Au cours de 2005, une méthode d'analyse du coût de revient des activités est conçue. Cette méthode s'inscrit dans le cadre de diverses activités et initiatives de planification, de contrôle et de gestion financière qui sont nécessaires à une saine gestion des opérations de la CCQ. Le modèle élaboré devrait permettre, lorsqu'il sera approuvé, d'obtenir le coût réel des mandats et des activités, information pertinente pour juger de la valeur ajoutée de l'offre de service.

Objectif 2005
10. Proposer et implanter un processus renouvelé de planification stratégique et réaliser le processus retenu pour la planification 2006-2008.

Cible 2005	Résultat
Exercice complété au 31 décembre 2005.	Réalisée.

Un processus renouvelé de planification stratégique est présenté au Conseil d'administration en mars 2005 et les orientations en découlant sont déposées à sa séance du mois d'août.

Objectif 2005
11. Réaliser une évaluation des risques reliés à la relève des activités advenant un désastre et amorcer l'évaluation des coûts selon divers scénarios de diminution des risques.

Cible 2005	Résultat
Réalisation d'un plan de continuité des opérations.	Partiellement réalisée.

En 2005, les démarches requises pour encadrer l'étude permettant d'établir le coût et les scénarios de continuité des affaires sont réalisées.

Optimisation de la gestion des fonds en fidéicommis

La CCQ administre plusieurs fonds qui totalisent plus de 10 milliards de dollars. C'est la raison pour laquelle la CCQ fixe des objectifs spécifiques liés à l'amélioration de leur gestion et à la réduction des coûts au profit de la clientèle.

Objectif 2005

12. Favoriser la réalisation des objectifs de rendement requis pour protéger les acquis des programmes découlant des divers fonds.

Cibles 2005	Résultats
Révision de la politique de placement des fonds sous la responsabilité de la CCQ afin d'optimiser les rendements en adéquation avec la vocation des fonds.	Partiellement réalisée.
Évaluation de la possibilité de remplacer la comptabilisation des placements des divers fonds par le truchement de la caisse commune.	Non réalisée.

La révision de la politique de gestion des fonds sous la responsabilité de la CCQ s'amorce à l'automne 2005. Le Comité de placement se penche sur la vocation des fonds et des objectifs qui en découlent. Il étudie également le niveau de rendement et de risque que peut soutenir chacun des fonds sous gestion compte tenu de sa vocation. Le ratio revenu fixe/revenu variable est étudié pour chacun des fonds ainsi qu'une diversification des titres à revenu variable. De nouveaux produits de placement sont étudiés. Dès le début de 2006, une recommandation sera acheminée au Conseil d'administration.

Quant à l'évaluation de la possibilité de remplacer la comptabilisation des placements des divers fonds par le truchement de la caisse commune, les changements administratifs importants à la Direction des ressources financières reportent l'atteinte de cette cible à 2006.

Objectif 2005

13. Limiter la progression des coûts associés au régime d'assurance médicaments en favorisant une consommation responsable de ces produits auprès des assurés de MÉDIC Construction.

Les régimes complémentaires d'avantages sociaux (retraite et assurance) de l'industrie de la construction ont été créés en 1963. Ce sont des régimes privés entièrement financés par les employeurs et les personnes exerçant une occupation ou un métier. Ils ont une portée universelle qui permet aux personnes couvertes de maintenir leurs protections même si elles changent d'employeur ou de région de travail.

Le développement de ces régimes s'effectue en étroite collaboration avec les associations patronales et syndicales, favorisant ainsi la mise en place de régimes adaptés aux besoins de l'industrie et s'ajustant continuellement à l'environnement et aux réalités sociales.

Cibles 2005	Résultats
Réalisation d'un plan d'action sur le contrôle des coûts des médicaments.	Réalisée.
Évaluation de la faisabilité d'un projet pilote avec l'Association québécoise des pharmaciens propriétaires.	Réalisée.
Réalisation d'un sondage sur la consommation des médicaments.	Réalisée.

Les rendements intéressants de 2005, l'expérience positive et les cotisations additionnelles, prévues aux dernières conventions collectives, font en sorte d'amener la situation financière du régime d'assurance à un niveau de surplus intéressant. Les gestionnaires des régimes souhaitent tout de même limiter la progression des coûts de médicaments.

C'est pourquoi le Comité de promotion et de gestion de la santé met en place, en 2005, un plan d'action visant à contrôler la progression des coûts des médicaments. Étalé sur trois ans, ce plan, qui s'inscrit dans le cadre du programme de promotion et de gestion de la santé *Construire en santé*, s'articule autour de trois axes : information, éducation et gestion. En plus de rendre disponible aux assurés de

MÉDIC Construction un nouveau service téléphonique d'information sur la consommation et l'interaction des médicaments, la CCQ évalue en 2005 la faisabilité d'une entente avec l'Association des pharmaciens propriétaires du Québec pour la réalisation d'un projet pilote sur la pharmacothérapie initiale et les opinions pharmaceutiques. À la lumière de cette étude de faisabilité, il appert que les coûts du projet sont trop importants pour qu'il soit mis de l'avant.

Afin de mesurer les différents aspects liés à la consommation des médicaments et d'articuler de façon plus spécifique des actions de prévention qui seront menées auprès des assurés, un sondage est réalisé à l'automne auprès de ces derniers pour connaître notamment le niveau de connaissance des médicaments et des produits naturels, les perceptions, les comportements, le niveau de confiance et de crédibilité au regard des différents professionnels de la santé.

Mobilisation du personnel

L'atteinte des objectifs corporatifs fixés par la CCQ nécessite sans contredit une mobilisation importante de son personnel à tous les niveaux. Une qualité de services et d'expertise nécessite que des actions de mobilisation soient mises en place pour soutenir les objectifs de l'organisation.

Objectif 2005
14. Élaborer un programme de reconnaissance du personnel.

Cible 2005	Résultat
Implantation débutée en 2005.	Réalisée.

Un programme de valorisation du personnel est élaboré en 2005. Il recense les meilleures pratiques en la matière. Une activité de formation est prévue en 2006 pour favoriser l'intégration du programme de reconnaissance et introduire une pratique de valorisation à la CCQ.

Objectif 2005
15. Implanter des mécanismes devant favoriser l'intégration et le partage des valeurs de l'organisation par l'ensemble du personnel de la CCQ.

En vue de mobiliser le personnel, la direction envisage l'établissement de mécanismes visant l'intégration des valeurs de l'organisation. Au cours de 2005, la formation du personnel d'encadrement est privilégiée pour l'atteinte de cet objectif.

Gestion par résultats

La CCQ s'inscrit, sans y être tenue, à la démarche de modernisation préconisée par le gouvernement du Québec et a introduit, depuis quelques années, la gestion par résultats au sein de l'organisation.

Objectif 2005
16. Dresser le bilan des outils de mesure des résultats disponibles dans chacune des directions.

Cibles 2005	Résultats
Élaboration d'un outil devant permettre de recenser et de compiler les outils disponibles pour la mesure des résultats.	Non réalisée.
Réalisation d'un état de situation pour le Comité de direction avant décembre 2005.	Non réalisée.

Compte tenu des travaux à réaliser sur d'autres dossiers d'importance, cet objectif est reporté.

Objectif 2005
17. Poursuivre l'implantation de la gestion par résultats dans les bureaux régionaux.

Cibles 2005	Résultats
Poursuite de l'élaboration du développement d'outils de suivi des résultats d'inspection dans les bureaux régionaux.	Réalisée.
Réalisation d'une tournée de chacun des bureaux régionaux afin de discuter des résultats observés.	Non réalisée.
Réalisation, auprès des 400 personnes-ressources du réseau régional, de rencontres portant sur la qualité des contributions à l'atteinte des objectifs régionaux et corporatifs et démarche de coaching personnalisé.	Non réalisée.

L'année 2005 en est essentiellement une où la démarche de l'approche de gestion par résultats est stratégiquement repositionnée et consolidée. C'est en 2006 qu'un diagnostic individuel sur la qualité de la contribution des 400 personnes-ressources du réseau régional à l'atteinte des objectifs corporatifs et régionaux sera réalisé.

Un outil technologique est conçu en 2005 pour assurer une meilleure gestion des processus de développement des ressources et en faciliter la reddition de comptes.

Orientation stratégique :
7. Protéger l'intégralité du champ d'application de la Loi.

Dans le cadre de l'application de la Loi, la CCQ est appelée à prendre position au regard d'activités de construction qu'elle juge comme faisant partie intégrante de son champ d'application. À cette fin, un mécanisme est mis en place afin de voir à ce que chaque demande de contestation d'un intervenant soit traitée de façon objective.

Ce processus se déroule comme suit :

- La demande est analysée par la CCQ de façon à bien comprendre les travaux concernés;
- En fonction de la Loi, de ses règlements ainsi que la jurisprudence en vigueur, la CCQ prend position au regard de l'assujettissement ou non des travaux à la Loi;
- La position de la CCQ est communiquée avec toute l'information appropriée au requérant;
- Si ce dernier n'est pas satisfait de la réponse de la CCQ, il peut faire appel de cette décision au commissaire de l'industrie de la construction, dont la décision est sans appel et à laquelle les parties doivent obligatoirement se soumettre.

Ce processus permet de prévenir et de résoudre d'éventuels conflits, en éliminant un nombre appréciable de recours au commissaire et en fournissant une décision fondée sur le cadre législatif.

Objectif 2005
1. Mettre en place des moyens devant faciliter l'intégration des travailleurs et des entreprises lors d'un assujettissement, en vue de limiter les contestations devant le commissaire de l'industrie de la construction.

Cibles 2005	Résultats
Création de tables de concertation en fonction de la nature des travaux assujettis à la Loi.	Réalisée.
Rencontres de mises à jour pour déterminer et éliminer les problématiques reliées à l'intégration.	Réalisée.

L'intégration de clientèles assujetties au champ d'application de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* nécessite que des mesures adéquates soient prises pour assurer une transition harmonieuse, tenant compte des préoccupations et des besoins de ces clientèles. En 2005, neuf différentes activités assujetties à la Loi font l'objet des moyens mis en place. Si plusieurs mesures existent déjà depuis plusieurs années pour répondre à cet impératif, la CCQ doit se doter d'un cadre corporatif mieux défini et tenant compte des expériences passées. Les étapes subséquentes de validation et d'implantation du cadre corporatif débutent en 2005 et se poursuivront en 2006.

Objectif 2005
2. Intervenir dans les dossiers portant sur l'assujettissement des travaux afin d'éviter qu'ils soient soumis au commissaire de l'industrie de la construction.

Cible 2005	Résultat
Adoption d'une stratégie d'intervention proactive et application afin de réduire le nombre de cas.	Réalisée.

En 2005, la CCQ met sur pied un système continu de mise à jour des dossiers en vue d'encadrer un processus visant à déterminer les dossiers d'importance soumis ou à soumettre au commissaire de l'industrie de la construction relativement au champ d'application de la Loi et des conventions collectives. Le système a pour but de mieux soutenir les directions régionales et leurs procureurs. La CCQ poursuivra l'optimisation du système en 2006. En 2005, pas moins de 18 dossiers font l'objet d'interventions préventives et de rencontres de conciliation, et ce, avec succès.

Objectif 2005
3. Coordonner à l'échelle provinciale l'ensemble des dossiers soumis au commissaire de l'industrie de la construction relativement au champ d'application de la Loi.

Cible 2005	Résultat
Élaboration d'un système continu de mise à jour des dossiers visant à encadrer les processus et à établir les dossiers d'importance pour mieux soutenir les directions régionales et leurs procureurs.	Réalisée.

En 2005, les dossiers d'importance devant être soumis au commissaire de l'industrie de la construction sont recensés. Sur les 300 dossiers en attente devant ce tribunal de droit commun, seuls 85 demeurent actifs en 2005.

Déclaration de service à la clientèle

Soucieuse d'offrir des services de qualité et de répondre aux besoins de ses clientèles, la CCQ met en place sa première *Déclaration de service à la clientèle* en 2005. Cette mesure s'inscrit à l'intérieur de son orientation stratégique visant l'amélioration de ses services et la satisfaction des besoins de ses clients.

C'est ainsi que pour cette première année, 21 engagements sont pris envers les travailleurs et les employeurs de la construction.

La *Déclaration de service à la clientèle – 2005* est accessible sur le site Internet de la CCQ depuis décembre 2004 ainsi que sous forme imprimée dans ses bureaux régionaux. Tous les travailleurs et les employeurs de la construction sont informés de sa mise en place en 2005. Elle est également remise à tous les nouveaux membres de son personnel ainsi qu'à toute personne qui en fait la demande.

Tant ses clients que son personnel sont informés régulièrement du résultat des engagements.

Les résultats atteints

Les tableaux suivants dressent le résultat des engagements de la CCQ pour cette première *Déclaration de service à la clientèle – 2005*.

Comme le démontre le tableau 9, outre le délai d'attente relatif au service téléphonique destiné aux salariés et au grand public, cinq des six engagements relatifs aux services offerts au comptoir, par téléphone et par courriel atteignent, en 2005, les cibles fixées par la Déclaration. La cible fixée relativement au temps d'attente au téléphone pour la ligne générale ne peut être atteinte en raison notamment d'un niveau d'absentéisme élevé en cours d'année.

Tableau 9

Délai de réponse pour les services offerts au comptoir, par téléphone et par courriel

Services	Engagements (délai maximal)	Résultats 2005		2004
Par téléphone				
Ligne destinée aux salariés et au grand public				
Temps d'attente avant de parler à un préposé *(excluant les appels entre midi et 13 h)	3 minutes Cible : 80 %	Non réalisé	71 %*	65 %
Temps habituel de réponse en 2005 : 2 minutes 28 secondes				
Ligne destinée aux employeurs				
Temps d'attente avant de parler à un préposé *(excluant les appels entre midi et 13 h)	1 minute Cible : 80 %	Réalisé	86 %*	92 %
Temps habituel de réponse en 2005 : 34 secondes				
Au comptoir				
Temps d'attente pour rencontrer un préposé	20 minutes Cible : 80 %	Réalisé	89 %	Non disponible
Par courriel				
Délai de réponse				
Employeurs et associations patronales et syndicales	1 jour ouvrable Cible : 90 %	Réalisé	97 %	95 %
Salariés	2 jours ouvrables Cible : 90 %	Réalisé	96 %	94 %
Public	3 jours ouvrables Cible : 90 %	Réalisé	95 %	87 %

En ce qui a trait aux engagements relatifs au traitement des demandes, les engagements sont respectés à un niveau de 77 %.

Le remplacement de près de 30 % des agents aux réclamations, l'ajout d'effectifs pour répondre à une augmentation de 15,4 % du volume des réclamations d'assurance salaire de courte durée et, finalement, le temps nécessaire à l'acquisition des connaissances par ces nouveaux employés n'ont pas permis d'atteindre la cible fixée dans le paiement des réclamations en assurance salaire. Une révision des processus liés au paiement des réclamations en assurance salaire est amorcée en 2005 afin de modifier les façons de faire pour répondre aux attentes.

Du côté des plaintes de chantier, bien que le résultat soit près de la cible fixée, l'engagement n'est pas respecté, en raison notamment d'une augmentation du volume de 7,5 % en 2005. Une analyse détaillée est effectuée afin de déterminer les raisons pour lesquelles certaines plaintes n'ont pu recevoir de réponse à l'intérieur du délai prévu. En ce qui a trait aux plaintes de salaire, leur nombre augmente de 19 % en 2005 par rapport à 2004, mais les délais s'améliorent tout de même de 4 %. La cible fixée n'est toutefois pas atteinte.

Tableau 10
Délai dans le traitement des demandes de services

Services	Engagements (délai maximal)	Résultats 2005	
Réclamation d'assurance médicale et dentaire (incluant les demandes incomplètes)	3 semaines Cible : 80 %	Réalisé	89 %
Réclamation d'assurance salaire	3 semaines Cible : 80 %	Non réalisé	42 %
Confirmation écrite du montant et de la date du paiement de la rente de retraite	4 semaines	Non disponible	Non disponible
Délivrance initiale d'un certificat de compétence (délai pour rendre une décision)	3 jours ouvrables Cible : 90 %	Réalisé	93 %
Délivrance d'une exemption en vertu d'une entente interprovinciale	Au plus tard le jour ouvrable suivant	Non disponible	Non disponible
Délivrance d'une exemption formulée par un employeur	2 semaines Cible : 90 %	Réalisé	91 %
Référence de main-d'œuvre	Au plus tard le jour ouvrable suivant Cible : 98 %	Réalisé	99 %
Mouvement de main-d'œuvre (demande d'embauche ou de mise à pied)	Au plus tard le jour ouvrable suivant Cible : 98 %	Réalisé	99 %
Paiement des incitatifs financiers relatifs aux activités de perfectionnement (à compter de la confirmation de la présence au cours)	Cours à temps plein : 2 semaines Cible : 100 %	Réalisé	97 %
	Cours à temps partiel : 3 semaines Cible : 100 %	Réalisé	99 %
Remboursement des frais d'examen de qualification en soudage	2 semaines Cible : 90 %	Réalisé	100 %
Passation de l'examen de qualification	4 semaines	Non disponible	Non disponible
Résultats à l'examen de qualification	2 semaines Cible : 100 %	Réalisé	99 %
Plainte de salaire	5 mois Cible : 80 %	Non réalisé	72 %
Plainte de chantier	Au plus tard le jour ouvrable suivant Cible : 90 %	Non réalisé	83 %
Lettre d'état de situation	3 jours ouvrables Cible : 90 % Temps habituel de traitement : 1,6 jour ouvrable	Réalisé	93 %

* À moins d'indication contraire, les résultats ne tiennent pas compte des demandes incomplètes reçues.

Traitement des plaintes

La CCQ recense, depuis quelques années déjà, les commentaires et les plaintes de la clientèle. Au mois de septembre 2005, elle crée un processus de traitement des plaintes, soit le responsable du traitement des plaintes et de l'amélioration du service à la clientèle, afin de donner suite aux insatisfactions de la clientèle et d'en assurer le suivi.

Dans la *Déclaration de service à la clientèle*, la CCQ s'est engagée à accuser réception d'une plainte de service dans les trois jours ouvrables suivant sa réception. Si une réponse écrite était nécessaire, le client devait la recevoir dans les deux semaines suivant la réception, à la CCQ, de sa plainte écrite. Dans les faits, 71 % des clients reçoivent un accusé de réception dans les délais prévus. Depuis l'instauration, en septembre 2005, du processus de responsable du traitement des plaintes et de l'amélioration du service à la clientèle, les clients voient leur dossier traité dans un délai total de deux semaines, et ce, dans 82 % des cas.

En 2005, la CCQ reçoit 112 plaintes de service. En ce qui concerne ces plaintes, 132 motifs d'insatisfaction sont exprimés par la clientèle comparativement à 163 en 2004, soit une baisse de 23 %.

Le tableau qui suit présente les motifs d'insatisfaction de la clientèle.

Tableau 11
Commentaires, suggestions et plaintes de la clientèle
Année 2005

Catégorie	Motif	Total	%
Plaintes de service			
Personnel	Comportement, politesse ou courtoisie	19	11,0 %
Accessibilité	Téléphonique (attente/accessibilité)	10	5,8 %
	Technologique	1	0,6 %
Information	Écrite (erronée ou incomplète)	11	6,4 %
	Verbale (erronée ou incomplète)	31	17,9 %
Service	Délais de traitement	21	12,1 %
	Pratique opérationnelle	31	17,9 %
	Perte de documents	4	2,3 %
Renseignements personnels	Protection ou utilisation	4	2,3 %
Total partiel		**132**	76,3 %
Autres interventions de la clientèle			
Commentaires ou suggestions		13	7,5 %
Réglementation ou tarification		28	16,2 %
Total		**173**	100,0 %

Allègement administratif et réglementaire

L'allègement est une priorité à la CCQ. Les efforts d'allègement menés depuis quelques années visent une amélioration constante de l'offre de service en plus de s'inscrire dans un axe visant à contribuer à la lutte contre les heures non déclarées.

À la fin de 2005, les coûts administratifs pour les obligations principales que constituent le rapport mensuel, la lettre d'état de situation et les avis d'embauche et de mise à pied sont maintenant de 32 % inférieurs à ceux de 2002. Rappelons que le 20 mars 2002, le gouvernement invitait les ministères et organismes à réduire de 20 % sur deux ans le coût associé aux formalités administratives imposées aux entreprises. À la fin de 2003, la CCQ avait dépassé cet objectif qui atteignait, pour les trois formalités visées, 20,2 %.

Même si à ce jour le gouvernement n'a pas précisé de nouvelles obligations de réduction à atteindre, la CCQ s'engage à diminuer de façon volontaire les coûts engendrés par ses formalités et à accélérer l'évaluation et l'élimination de formalités administratives superflues imposées aux employeurs et aux salariés. Elle concevra également un cadre d'analyse permettant de mesurer l'impact et la pertinence de toute nouvelle formalité administrative qui pourrait être proposée dans les années à venir.

De façon à répondre aux recommandations formulées en 2003 par le Groupe conseil sur l'allègement réglementaire, un nouveau plan d'action 2004-2005 est conçu par la CCQ. Considérant que la réalisation de ce plan figure à l'objectif 10 de l'orientation 2 (Réaliser le plan d'allègement selon l'échéancier prévu), vous trouverez les résultats en page 50.

Autres responsabilités confiées à la CCQ

Autres responsabilités confiées à la CCQ

En vertu de ses mandats ou des responsabilités qui lui incombent, la CCQ doit rendre compte des résultats atteints au regard de politiques gouvernementales qu'elle est chargée d'appliquer, de même que de responsabilités qui lui sont confiées en vertu d'obligations imposées par d'autres réglementations.

Ces autres responsabilités sont :

Application de la politique linguistique 81

Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre 81

Certification des boutefeux 82

Code d'éthique et de déontologie 82

Programme d'accès à l'égalité 82

Protection des renseignements personnels 82

Qualification en soudage 83

Soutien à la progression des apprentis et gestion des qualifications provinciale et professionnelle 83

Vérification des licences des entrepreneurs et application du *Règlement sur les restrictions de licences restreintes* 83

Application de la politique linguistique

S'inscrivant dans la politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité du français, la CCQ adopte en 1999 sa politique linguistique. Cette politique vise à encadrer ses communications écrites et orales de façon à privilégier l'utilisation d'une langue simple et correcte. Tous les membres du personnel doivent s'y conformer. Elle fait d'ailleurs partie de la trousse d'accueil remise à tout nouvel employé.

En 2005, le Comité sur la politique linguistique assure le suivi de l'application de sa politique. De plus, des avis sont donnés au personnel en cours d'année concernant l'interprétation de la politique linguistique et la pertinence d'utiliser une autre langue que le français dans des communications verbales et écrites.

Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre

Dans l'exercice de ses fonctions, la CCQ doit collaborer à la réalisation des engagements du gouvernement du Québec dans le cadre d'ententes intergouvernementales en matière de mobilité de la main-d'œuvre ou de reconnaissance mutuelle des qualifications, compétences et expériences de travail dans des métiers et occupations de l'industrie de la construction.

L'entente avec l'Ontario

Au cours de 2005, 370 documents sont délivrés permettant ainsi à la main-d'œuvre ontarienne d'exercer ses activités au Québec.

Tableau 12
Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec – 2005

Certificats de compétence délivrés ou renouvelés	18
Exemptions de certificat de compétence délivrées ou renouvelées	269
Certificats d'enregistrement de l'Ontario	83
Total	**370**

L'entente avec Terre-Neuve

Depuis le 24 avril 1998, une entente existe entre Québec, Terre-Neuve et le Labrador afin de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction.

Au cours de 2005, 19 documents sont délivrés, permettant ainsi à la main-d'œuvre de Terre-Neuve d'exercer ses activités au Québec.

Certification des boutefeux

À la suite d'une entente avec la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST), la CCQ se voit confier la gestion du processus de certification des boutefeux à partir de janvier 1994. Ces professionnels de l'utilisation des explosifs, qu'ils interviennent sur les chantiers de construction, dans l'industrie du cinéma ou ailleurs, passent l'examen écrit auprès de la CCQ et obtiennent un certificat de boutefeu à la suite de la réussite de l'examen.

La nature même des produits utilisés par les boutefeux exige un processus rigoureux de suivi de la délivrance des certificats. Une entente avec la Sûreté du Québec permet à la CCQ de révoquer, au besoin, le certificat d'une personne qui ne satisfait plus aux exigences d'obtention et de renouvellement.

Au 31 décembre 2005, 555 personnes détiennent un certificat à titre de boutefeu, parmi lesquelles 387 disposent déjà d'un certificat de compétence.

Code d'éthique et de déontologie

Conformément à la *Loi sur le ministère du conseil exécutif*, la CCQ s'est dotée d'un code d'éthique applicable aux administrateurs. Au cours de l'année 2005, aucune plainte n'est adressée à la CCQ au regard d'un manquement à l'éthique ou à la déontologie. Ce code vous est fourni en annexe 4.

Programme d'accès à l'égalité

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne* a été adoptée par l'Assemblée nationale le 1er décembre 2000 et est entrée en vigueur le 1er avril 2001. Elle oblige les organismes publics à procéder à l'analyse de leurs effectifs afin que soit déterminé, pour chaque emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, c'est-à-dire les personnes qui sont membres d'une minorité en raison de leur race ou de la couleur de leur peau, et les minorités ethniques, c'est-à-dire les personnes de langue maternelle autre que le français ou l'anglais.

Le 16 décembre 2005, la CCQ présente à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse son programme d'accès à l'égalité à l'emploi où sont proposées des mesures visant à augmenter la représentation des personnes faisant partie des groupes visés en passant, entre autres, par la mise à jour des politiques et pratiques discriminatoires du système d'emploi. Ce programme fera partie intégrante d'une politique qui comportera les éléments de l'article 13 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi des organismes publics*. En 2006, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse émettra ses recommandations, lesquelles devraient mener à l'adoption du rapport élaboré par la CCQ.

Protection des renseignements personnels

Au cours de l'année 2005, la CCQ continue d'accorder une attention soutenue à la protection des renseignements personnels qu'elle détient. Durant cette période, 764 demandes écrites de renseignements relevant du responsable de l'accès à l'information sont traitées contre 715 demandes l'année précédente. Soulignons que seulement 2,23 % des demandes donnent lieu à une réponse défavorable en totalité ou en partie. Deux décisions du responsable font l'objet d'une demande de révision à la Commission d'accès à l'information.

La CCQ participe activement aux échanges et aux discussions avec les représentants de divers ministères et organismes publics en ce qui concerne l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. Elle est également appelée à commenter les différentes versions du projet de Loi 86, *Loi modifiant la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels et d'autres dispositions législatives*. Elle assure en 2005 le suivi de son plan d'action 2004-2005 en matière de protection des renseignements personnels.

Formation

Depuis l'adoption de la *Directive concernant le traitement d'une demande de documents ou de renseignements* en 2003, la CCQ a mis en place un vaste programme de formation visant l'ensemble de son personnel. Ce programme de formation est offert en 2005 aux nouveaux employés de la Coordination du service à la clientèle. De plus, de nouveaux programmes de formation sont offerts à certaines directions afin de répondre à des besoins plus spécifiques dans ce domaine.

Accès du personnel aux données informatiques

En collaboration avec le Comité de sécurité informatique et le Comité de protection des renseignements personnels, une procédure particulière de traitement des droits d'accès des employés aux données informatiques est mise en place en 2005.

Communications de renseignements personnels

Au cours de la dernière année, la CCQ entreprend la négociation de nouvelles ententes administratives relatives à des communications de renseignements personnels.

De plus, plusieurs contrats en cours d'exécution font l'objet d'une intervention afin d'y inclure une entente de confidentialité lorsque leur exécution implique ou est susceptible d'impliquer une communication de renseignements personnels. Les nouveaux contrats comportent désormais une telle entente lorsque cela est requis.

Les ententes d'échange de renseignements

En 2005, la CCQ a des ententes d'échange de renseignements personnels à caractère public ou à caractère nominatif avec les ministères, les organismes et les autres organisations énumérés ci-dessous :

- Régie des rentes du Québec;
- Commission de la santé et sécurité du travail (CSST);
- Régie du bâtiment du Québec (RBQ);
- Ministère du Développement des Ressources humaines et du Développement social du Canada;
- Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ);
- Ministère du Revenu du Québec;
- Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ);
- Hydro-Québec;
- Société d'énergie de la Baie-James;
- Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec;
- Agences des douanes et du revenu du Canada;
- Ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs.

Qualification en soudage

Le Bureau canadien de soudage fixe des exigences de qualification et de maintien de cette qualification tous les deux ans. Pour y répondre, les conventions collectives de l'industrie ont créé huit fonds de qualification en soudage. Les règles d'utilisation de ces fonds portent sur le coût des séances d'examen et le remboursement des dépenses encourues par la main-d'œuvre. Ces règles sont établies par les sous-comités professionnels et appliquées par la CCQ.

En 2005, la CCQ traite 820 demandes et accorde un remboursement totalisant plus de 244 000 $, soit une augmentation de 20 % des frais remboursés par rapport à 2004. L'objectif est de maintenir un délai de deux semaines pour le traitement de chacun des dossiers.

Soutien à la progression des apprentis et gestion des qualifications provinciale et professionnelle

L'actuel régime d'apprentissage de l'industrie établit des périodes d'apprentissage pour les 26 métiers de l'industrie. Ainsi, la personne apprentie ayant terminé son apprentissage doit se présenter à l'examen de qualification lequel, s'il est réussi, lui permet d'obtenir le statut de compagnon. Pour répondre aux attentes de l'industrie, la CCQ réalise des actions spécifiques pour l'élaboration des examens et pour leur gestion.

Pour assurer l'adéquation entre la pratique du métier et les éléments évalués, les examens sont revus de façon régulière. Au cours de l'année 2005, la CCQ révise, avec des experts de métier, cinq examens : ceux de couvreur, poseur de revêtements souples, opérateur de pelles mécaniques, poseur d'appareils de chauffage et utilisation sécuritaire des grues.

En 2005, la CCQ compte 10 429 inscriptions aux examens de qualification provinciale; elle enregistre une augmentation de 7 % par rapport à 2004 du volume des examens à administrer. Le tableau des produits et services concernant le développement des compétences en annexe 1 vous présente le détail relatif à la réalisation des examens, incluant ceux avec lecteur.

La qualification interprovinciale reconnue par les provinces canadiennes permet une mobilité de la main-d'œuvre qualifiée partout au Canada. Sur le plan interprovincial, cette responsabilité relève du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA). La CCQ y contribue en participant aux analyses de tâches, à l'élaboration des questions et à la validation de ces examens désignés sous le vocable « sceau rouge » et en étant présente aux rencontres du CCDA.

Au cours de l'année 2005, les travaux concernent les métiers de briqueteur-maçon, carreleur, charpentier-menuisier, cimentier-applicateur, électricien, ferblantier, grutier, mécanicien d'ascenseur, mécanicien de machines lourdes, peintre et tuyauteur.

Vérification des licences des entrepreneurs et application du *Règlement sur les restrictions de licences restreintes*

Conformément à la *Loi sur le bâtiment*, la CCQ vérifie la détention de la licence de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) par les entrepreneurs qu'elle rencontre sur les chantiers de construction assujettis à la Loi. En 2005, la CCQ informe la RBQ de 1 902 situations relativement à des entrepreneurs actifs sur les chantiers sans détenir de licence, ce qui est 244 de plus qu'en 2004.

La CCQ applique le *Règlement sur les restrictions de licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public*, en concertation avec la RBQ. En 2005, la CCQ expédie 358 avis de restriction à la RBQ, qui visent 316 entrepreneurs différents. En 2004, la CCQ avait expédié 292 avis.

Une analyse des renseignements portant sur le profil des entrepreneurs ayant fait l'objet d'un avis permet de constater que l'application de ce règlement touche majoritairement des groupes d'employeurs qui sont les plus susceptibles d'être problématiques. En effet, on constate que 62 % des 1 512 entrepreneurs ayant fait l'objet d'un avis de restriction depuis 1998 déclaraient en moyenne moins de 90 heures par mois à la CCQ. De ce nombre, on compte 569 entrepreneurs qui ne déclaraient aucune heure. À l'opposé, seulement 13,4 % déclaraient plus de 415 heures par mois.

En vertu de l'article 80.2 de la Loi, les entrepreneurs qui se considèrent comme étant lésés peuvent se prévaloir d'un recours devant le commissaire de l'industrie de la construction. Du début de la mise en application jusqu'au 31 décembre 2005, 125 entrepreneurs (dont 12 en 2005) se sont prévalus de ce recours. Tous ces dossiers doivent être analysés en détail par la CCQ et défendus devant le commissaire lorsque nécessaire. Pour 58 des 125 dossiers, la restriction à la licence est maintenue, dont 15 à la suite du désistement du demandeur. Dans 57 dossiers, la restriction n'est pas maintenue, dont 28 cas après entente avec la CCQ.

Gestion des ressources

Gestion des ressources

Personnel 88
Ressources matérielles 90
Systèmes d'information 90
Revue financière 91

Personnel

Au 31 décembre 2005, la CCQ comptait 751 postes permanents. Par rapport à l'an dernier, il s'agit d'une augmentation de 1 %, attribuable à l'ajout de nouveaux postes au plan d'effectifs de la Direction des avantages sociaux et de la Direction de la formation professionnelle pour répondre à l'accroissement du volume d'activités.
Près de la moitié du personnel travaille à l'un des dix bureaux régionaux et d'information répartis au Québec.

Dans le cadre des projets financés par une aide gouvernementale pour lutter contre l'activité de construction non déclarée et favoriser l'allègement administratif, 163 postes temporaires à temps plein sont reconduits.

Tableau 13
Répartition des effectifs permanents
Au 31 décembre 2005

Direction générale	
Bureau du P.D.G.	10
Vérification interne et soutien à la performance organisationnelle	7
Total	**17**

Direction générale – Administration et finances	
Direction Administration et finances	2
Avantages sociaux	94
Communications	6
Recherche et organisation	10
Ressources financières	41
Ressources humaines	15
Ressources informatiques	76
Ressources matérielles	20
Services juridiques	18
Total	**282**

Direction générale – Programmes et opérations	
Direction Programmes et opérations	4
Application des conventions collectives	13
Coordination service à la clientèle	6
Centres d'appels de Montréal	41
Centres d'appels de Québec	22
Direction des bureaux régionaux	2
Formation professionnelle	42
Inspection	13
Qualification professionnelle	20

Bureaux régionaux	
Abitibi-Témiscamingue	10
Bas-St-Laurent – Gaspésie	16
Côte-Nord	10
Baie-Comeau	5
Estrie	13
Mauricie – Bois-Francs	21
Montréal	138
Outaouais	15
Québec	48
Saguenay – Lac-St-Jean	13
Total	**452**
Grand total	**751**

Tel que le démontre le tableau des indicateurs de gestion en annexe 3, on constate le maintien du taux des employés âgés de moins de 39 ans comparativement à 2004. Si la proportion des 40 à 49 ans enregistre une baisse sensible de 2,5 % par rapport à 2004, celle des 50 à 59 augmente de 1,5 %.

Taux de roulement et mouvement de personnel

La CCQ procède à l'embauche de 124 nouvelles ressources en 2005 et 333 mouvements de personnel sont enregistrés à l'interne pour pourvoir des postes laissés vacants en raison de promotion, départ, retraite, maladie longue durée, congés de maternité et ceux liés à l'aide gouvernementale.

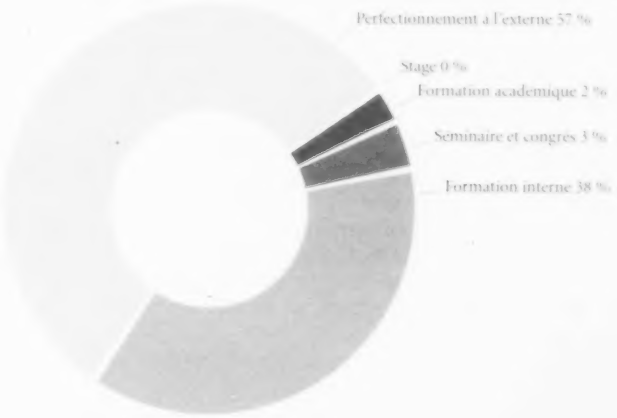
Le taux de roulement enregistré en 2005 est de 20,8 %.

Formation et qualité de vie

La formation est un levier important à l'atteinte des objectifs organisationnels et au développement des compétences.

En 2005, les investissements en matière de formation représentent 2,3 % de la masse salariale. Elle est offerte principalement aux membres du personnel concernés par les projets reliés à la déclaration de l'activité de construction, à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et au service à la clientèle.

Graphique 1
Répartition des dépenses de formation en 2005



Soulignons également qu'en 2005 est lancée la nouvelle trousse d'accueil du personnel pour soutenir les gestionnaires lors de l'arrivée d'un nouvel employé et mieux évaluer l'évolution de son intégration dans l'organisation.

S'inscrivant dans la tenue de la journée de l'activité physique, à laquelle souscrit le gouvernement du Québec, la CCQ suscite la participation de son personnel en lançant une campagne interne *J'prends ~~mon~~ mes pieds*. Ainsi, le personnel est invité à s'adonner à une activité physique de 30 minutes. Pour qu'une direction puisse être admissible au concours, 80 % de son personnel doit participer. Le personnel reçoit également une liste de suggestions pouvant être mises en pratique, tandis que des affiches sont apposées près des ascenseurs afin de les inviter à privilégier l'escalier.

Relations du travail

À la fin de 2005, 245 griefs sont actifs et 100 sont réglés en cours d'année. La concertation et le dialogue demeurent les approches privilégiées pour régler les sujets litigieux.

Ressources matérielles

La gestion des immeubles et des équipements, l'aménagement des espaces de travail, l'octroi de contrats et l'acquisition de biens et de services sont autant d'aspects contribuant à la réalisation des objectifs de l'organisation et à une prestation de service de qualité. Ils visent aussi à soutenir le personnel de la CCQ dans la réalisation de ses activités quotidiennes.

Gestion efficace et efficiente des immeubles et dans l'aménagement des espaces de travail

En raison de la croissance du volume des activités de la CCQ et de l'ajout de ressources, l'aménagement d'espaces de qualité continue de faire partie des préoccupations importantes de l'organisation en 2005. Plusieurs directions du siège social voient leur espace réaménagé de façon ergonomique tout en permettant de répondre à l'ajout d'effectifs à court terme. De plus, la CCQ renouvelle les baux de cinq de ses directions régionales ainsi que d'un espace contigu au siège social pour une période d'une année.

Afin de diminuer le risque opérationnel d'exploitation de son siège social, la CCQ acquiert diverses pièces d'équipement mécanique dont le délai de livraison dépasse parfois deux mois en cas de bris majeur. Le système de protection contre l'incendie et les installations électriques sont améliorés pour répondre aux normes de sécurité.

Un rapport d'expertise sur le siège social a été déposé à la fin de 2004 afin de déterminer l'état de l'immeuble. Différents scénarios sont élaborés et évalués en 2005 avant d'être soumis au Conseil d'administration en 2006.

Finalement, afin d'assurer une gestion optimale des biens et services de la CCQ, un plan d'affaires est élaboré par la direction responsable. C'est ainsi que certains processus de gestion d'acquisition de biens et de services sont révisés afin de pouvoir évaluer, quantifier et mesurer tous les projets, en vue d'établir une juste valeur et de réaliser des économies annuelles récurrentes.

Systèmes d'information

Les technologies de l'information ont permis jusqu'à maintenant à la CCQ d'améliorer l'accessibilité à ses services et d'alléger le fardeau administratif des entreprises de construction. Ce faisant, elles contribuent à la réalisation d'objectifs stratégiques importants et agissent comme levier important à l'évolution de l'organisation et à la prestation des services qu'elle offre. Qui plus est, elles permettent de soutenir les gestes opérationnels quotidiens qui contribuent à la qualité des services et à une administration efficace et sécurisée de la multitude de données dont elle dispose.

Améliorations de l'infrastructure équipements-logiciels du centre de traitement informatique

Afin d'assurer la qualité, la disponibilité et la continuité des services informatiques, la CCQ procède en 2005 à l'installation de nombreuses nouvelles composantes technologiques. Ainsi tous les utilisateurs, qu'ils proviennent de l'interne (personnel de la CCQ) ou de l'externe (salariés, employeurs, partenaires de l'industrie de la construction), peuvent désormais bénéficier du plein potentiel de ces équipements en termes de puissance et de fiabilité. Voici quelques exemples de changements apportés :

- L'augmentation de la puissance de l'ordinateur central permettant une amélioration sensible de la vitesse d'exécution des requêtes;

- La mise en place de serveurs redondants pour le site Web, les services en ligne, le service de télécopieur et l'intranet, garantissant ainsi près de 100 % de disponibilité de l'ensemble des services offerts aux différentes clientèles;
- L'ajout de nombreuses bases de données de type « données préproduction » permettant ainsi la réalisation d'une panoplie de tests de conformité préalables à l'implantation finale des systèmes informatiques.

Modernisation de l'infrastructure téléphonique de la CCQ

En 2005, la CCQ amorce l'implantation d'un nouveau système téléphonique comprenant, entre autres, la messagerie vocale unifiée, la reconnaissance vocale, l'usage d'un seul outil de gestion pour tous ses centres de relations clientèle et, enfin, l'exploitation de la téléphonie IP par laquelle voix et données partagent le même réseau de communications. En effet, les fonctionnalités des équipements téléphoniques en place, dont l'âge dépassait 20 ans, ne répondaient plus aux besoins de l'organisation. En outre, le personnel des centres de contact de Montréal et Québec ne pouvait répondre à tous les appels reçus à l'échelle provinciale sans compter qu'il ne pouvait pas obtenir l'aide de collègues en poste ailleurs au Québec. De plus, le soutien technique offert par les fournisseurs était sur le point de prendre fin, représentant ainsi un risque opérationnel très important.

Avec l'implantation de ce nouveau système, la CCQ réalise ainsi des économies substantielles en frais de télécommunications.

En 2005, la mise en service du nouveau système téléphonique est achevée pour le siège social, les bureaux régionaux de Montréal, de Québec, de Gatineau et de Trois-Rivières, ainsi que pour les centres d'appels de Montréal et de Québec. Plus de 600 employés profitent déjà des avantages de ce nouveau système.

Actualisation des pratiques en matière de développement d'applications

Afin d'utiliser les meilleures façons de faire lors d'un développement d'applications utilisant les nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC), la CCQ procède à l'implantation des meilleures pratiques dans l'utilisation des technologies .NET dont les principales sont :

- la mise en place d'un processus de gradation des composants applicatifs;
- l'utilisation d'un gestionnaire de source;
- la tenue de séances de formation.

De plus, la méthodologie de développement des systèmes est bonifiée par l'ajout de gabarits de plan de tests intégrés qui permettent aux propriétaires des systèmes de procéder eux-mêmes à des tests complets avant l'implantation finale du système.

Revue financière

La hausse de 2,6 millions de dollars des revenus totaux de la CCQ pour l'année 2005 est attribuable principalement à l'augmentation des revenus de prélèvements qui découle de la progression des heures travaillées dans l'industrie de la construction. En effet, l'activité dans l'industrie de la construction, principal déterminant du niveau des revenus de la CCQ, croît de 3 % en 2005.

Les dépenses augmentent de 6 % en 2005 comparativement à 2004. La hausse des dépenses se situe principalement du côté des salaires et des avantages sociaux versés au personnel ainsi que des dépenses administratives encourues en cours d'année afin de répondre adéquatement aux besoins des clients. Cette augmentation des dépenses d'opération est contrebalancée par la hausse des virements provenant des régimes supplémentaires de rentes et d'assurance, des deux fonds de formation et du fonds de congés. En effet, les virements requis pour administrer ces régimes sont en hausse de 8 % en 2005 comparativement à 2004, étant directement reliés à la hausse générale des dépenses d'opération de la CCQ.

La CCQ termine l'année avec un excédent des revenus sur les dépenses équivalant à celui de l'année précédente, soit de l'ordre de 11 millions de dollars.

Pour une onzième année consécutive, la CCQ bénéficie d'une subvention du gouvernement du Québec afin d'intensifier ses efforts pour la lutte contre le travail au noir et l'allégement du fardeau administratif des entreprises oeuvrant dans l'industrie de la construction.

La gestion des fonds en fidéicommis

Les employeurs oeuvrant dans l'industrie de la construction sont tenus d'acheminer mensuellement les sommes prévues aux conventions collectives lors de la transmission de leur rapport mensuel. Ces sommes sont alors distribuées dans les divers fonds administrés par la CCQ pour le compte des salariés, des employeurs, des associations patronales et syndicales.

Au 31 décembre 2005, la juste valeur des placements sous gestion s'élèvent à 1 007 millions de dollars, en hausse de 11 % comparativement à l'année 2004, et se répartit comme suit :

Tableau 14
Répartition des placements par fonds sous gestion
Au 31 décembre 2005

	Valeur comptable	Juste valeur (%)	
Fonds général d'administration	54 345	54 345	5,4
Régime d'assurance	430 00	455 631	45,2
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction*	140 045	149 062	14,8
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	25 174	26 799	2,7
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	192 202	197 125	19,6
Fonds de réclamations de salaires	1 033	1 033	0,1
Fonds de cotisations patronales	1 403	1 403	0,1
Fonds de cotisations syndicales	5 223	5 223	0,5
Fonds de contributions sectorielles résidentielles	83	83	0,0
Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale	56	56	0,0
Fonds spécial d'indemnisation	5 814	5 815	0,6
Fonds de qualification	3 188	3 188	0,3
Fonds du régime de retraite	107 694	107 709	10,7
Total	**966 261**	**1 007 472**	**100**

L'investissement des fonds est encadré par des politiques de placement sous la responsabilité du Comité de placement. Celles-ci visent à maximiser les rendements compte tenu des caractéristiques et des obligations des fonds sous gestion, du potentiel de rendement des différentes catégories d'actifs permis et du niveau de risque y étant associés.

Les fonds sont investis entre les différents véhicules de placement, selon les répartitions prévues à la politique.

* Le Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction est géré par le Comité de gestion du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction.

Tableau 15
Répartition des placements par catégorie d'actif
Au 31 décembre 2005

Catégorie d'actif	Juste valeur (%)	
	'(000 $)	(%)
Court terme	383	38,0
Obligations	342	34,0
Actions canadiennes	135	13,4
Actions américaines	72	7,1
Actions internationales	75	7,5
Total	**1 007**	**100,0**

La gestion des fonds sous gestion est confiée à des gestionnaires de portefeuille spécialisés. Pour l'année 2005, les gestionnaires réalisent pour le compte de la CCQ un rendement global de 7,99 %.

Les fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec

Les fonds du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction sont confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec. Au 31 décembre 2005, ces fonds s'élèvent à 9,7 milliards de dollars. La Caisse réalise un rendement de 14,73 % au cours de l'année, surpassant le portefeuille de référence par 2,37 %. La valeur ajoutée réalisée a surpassé l'objectif fixé de 100 points de base prévu par la politique de placement en place depuis le 1er janvier 2004.

FFIC FONDS DE FORMATION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction

Table des matières

Bilan des activités 2005

Image corporative et campagnes 98
Soutien aux agents de promotion 98
Visibilité du FFIC au sein des associations patronales et syndicales 98
Autres placements publicitaires 99
Outil promotionnel et sondage d'évaluation de satisfaction auprès des travailleurs 99
Sondage d'évaluation de la satisfaction auprès des entreprises 99
Prix *Excellence perfectionnement* 99
Revue *Formation* 100
Site Internet www.ffic.ca 101

Annexe

Rapport d'utilisation des montants de visibilité au sein des associations syndicales et patronales 102

Bilan des activités 2005

Image corporative et campagnes

Le FFIC a continué à véhiculer, pour une troisième année, les thèmes « Le perfectionnement, c'est payant ! » et « Le perfectionnement, ça s'entreprend ! » auprès de la main-d'œuvre et des entreprises de l'industrie.

La distribution des porte-clés, produits en 2003, s'est poursuivie en 2005. Cette distribution devrait culminer lors des Olympiades de la formation professionnelle et technique qui auront lieu en mai, événement au cours duquel les agents de promotion devraient écouler le reste de la production.

Soutien aux agents de promotion

Le Service communication-marketing voit constamment à soutenir les agents de promotion en les alimentant en brochures et en outils promotionnels ainsi qu'en mettant le stand à leur disposition.

Visibilité du FFIC au sein des associations patronales et syndicales

Un montant de 40 000 $ (20 000 $ patronal et 20 000 $ syndical) a été de nouveau mis à la disposition des associations syndicales et patronales afin de positionner le FFIC au sein de leurs publications, événements ou autres outils de communication. La répartition a été convenue comme suit par les parties :

ACQ	14 000,00 $
ACRGTQ	6 000,00 $
FTQ-Construction	7 446,60 $
CPQMC-I	5 153,40 $
CSD-Construction	3 800,00 $
CSD-Construction	2 800,00 $
SQC	800,00 $

Pour le détail de l'utilisation, voir l'annexe 1 – Rapport d'utilisation des montants de visibilité au sein des associations syndicales et patronales.

Autres placements publicitaires

En 2005, outre la visibilité décrite, le FFIC a bénéficié des occasions publicitaires suivantes :

Publication	Tirage	Dimensions et positionnement	Date de publication
Guide de l'apprenant (ASP-Construction)	25 000	8,5 po (l) x 11 po (h) Bleed Position : C4	Mars 2005
Les carrières de la construction (Jobboom)	4 000	8 po (l) x 5 po (h) N&B	Août 2005
Constructo	6 500	6 13/16 po (l) x 5 3/8 po (h) N&B	Janvier, février et mars

Outil promotionnel et sondage de satisfaction auprès des travailleurs

Le FFIC a renouvelé son envoi d'un objet promotionnel (ceinture et bouteille) accompagné d'un sondage de satisfaction auprès de tous les travailleurs ayant suivi un cours de perfectionnement entre le 1er juillet 2004 et le 30 juin 2005.

Quelque 6 927 travailleurs ont reçu cet envoi. De ce nombre, 2 739 (soit un taux de réponse de 39,5 %) ont rempli et retourné le sondage de satisfaction, devenant ainsi admissibles au tirage d'un ordinateur d'une valeur de 2 000 $. C'est M. Roméo Coutu, mécanicien de chantier de la région de Lanaudière, qui a remporté le grand prix. Le tirage a eu lieu le jeudi 16 février, à 12 h, dans les bureaux de la CCQ en présence de représentants de la CCQ et du FFIC.

L'envoi a été effectué par le Groupe Kopel. Le FFIC a assumé les frais d'envoi et le port payé des enveloppes-réponses adressées à la CCQ – Saisie de données, qui assurait la compilation des données en collaboration avec Jean Charest, professeur à l'Université de Montréal.

Sondage de satisfaction auprès des entreprises

Le FFIC a sondé les entrepreneurs ayant permis la tenue d'une activité de perfectionnement pour leur main-d'œuvre au cours de l'année scolaire 2004-2005.

Le FFIC a offert un coffret comprenant deux stylos à chaque répondant ayant rempli et retourné le questionnaire. Un total de 176 questionnaires a été envoyé. De ce nombre, 44 ont été reçus entre le 5 décembre 2005 et le 6 février 2006, ce qui représente un taux de réponse de 25 %.

Prix *Excellence perfectionnement*

Le FFIC a remis, au cours de l'année 2005, un prix *Excellence perfectionnement* – FFIC au sein de chacune des associations syndicales et patronales représentées au conseil d'administration.

Le prix consiste en une plaque de cristal accompagnée d'un prix en argent de 250 $ et vise à souligner l'implication significative d'un travailleur, d'un groupe de travailleurs, d'une entreprise ou d'un employeur ayant contribué à favoriser l'avancement du perfectionnement dans l'industrie de la construction.

Voici la liste des lauréats pour 2005 :

Association	Lauréat(s)	Date de remise (par ordre chronologique)
ACRGTQ	Les Constructions et pavages Continental	20 janvier 2005
FTQ-Construction	Section locale A.M.I.	7 septembre 2005
ACQ	S.D. Énergie Inc.	17 septembre 2005
CSN-Construction	M. Yvan Labbé, manœuvre	25 septembre 2005
CPQMC-I	Section locale 116 de l'A.I.T.M.F.	27 septembre 2005
SQC	M. Mathieu Beauregard, apprenti opérateur de pelles	13 octobre 2005
CSD-Construction	M. Raynald Lechasseur, charpentier-menuisier	3 décembre 2005

Revue *Formation*

La revue *Formation* de juin 2005 a été envoyée par poste publication à 7 962 entreprises et à 82 498 travailleurs dans la semaine du 4 juillet 2005.

La revue *Formation* de décembre 2005 a été envoyée par poste publication à 8 350 entreprises et à 84 712 travailleurs dans la semaine du 5 décembre 2005.

Site Internet www.ffic.ca

L'achalandage sur le site s'est accru de 2 % depuis les 12 derniers mois, pour une moyenne de 1266 visites mensuelles en 2005-2006, en comparaison à 1152 visites pour la même période en 2004-2005.

Répartition mensuelle de l'achalandage sur www.ffic.ca :

2005-2006

	Mai 05	Juin 05	Juil. 05	Août 05	Sept. 05	Oct. 05	Nov. 05	Déc. 05	Jan. 06	Fév. 06	Mars 06	Avril 06	Moyenne
Visites mensuelles	1 181	890	802	1 080	1 104	1 168	1 207	1 200	1 475	1 723	2 092	1 778	1 308
Moyenne quotidienne	38	29	25	34	36	37	40	38	42	42	35	59	37,9

2004-2005

	Mai 05	Juin 05	Juil. 05	Août 05	Sept. 05	Oct. 05	Nov. 05	Déc. 05	Jan. 06	Fév. 06	Mars 06	Avril 06	Moyenne
Visites mensuelles	1 017	1 271	921	1 066	1 018	1 331	1 276	1 114	1 325	1 235	1 102	821	1 124,8
Moyenne quotidienne	32	42	29	34	33	42	42	35	42	42	35	27	36

Annexe

Rapport d'utilisation des sommes allouées par le FFIC aux associations patronales et syndicales

ACRGTQ :

Pub FFIC Répertoire des membres	1 900,00 $
Congrès	250,00 $
Pub FFIC L'ACRGTQ informe ses membres	1 850,00 $
Calendrier	1 000,00 $
Pub FFIC site Internet	1 000,00 $

Total utilisé : 6 000,00 $

Montant alloué par le FFIC : 6 000,00 $

ACQ :

6 pubs FFIC Revue Construire	9 090,75 $
Pub FFIC Agenda	2 850,00 $
Commandite FFIC Gala Construire	1 000,00 $
Bandeau FFIC Calendrier	1 000,00 $

Total utilisé : 13 940,75 $

Montant alloué par le FFIC : 14 000,00 $

FTQ-Construction :

Commandite tournois de golf locaux 9 et 2366	1 000,00 $
Pub FFIC journal La fraternité	1 000,00 $
Pub FFIC Carnet temps locaux 9 et 2366	1 000,00 $

Total utilisé : 3 000,00 $

Montant alloué par le FFIC : 7 446,00 $

CPQMC-I :

Pub Carnet syndical locaux 134, 160, 380 et 761	500,00 $
Promotion FFIC journal CPQMC-I	2 653,40 $
Commandite compétition Chicoutimi local 116	2 000,00 $

Total utilisé : 5 153,40 $

Montant alloué par le FFIC : 5 153,40 $

CSD-Construction :

Pub FFIC carnet syndical	1 000,00 $
Pub FFIC journal La Nouvelle Construction	2 000,00 $
Pub FFIC site Internet CSD-Construction	800,00 $

Total utilisé : 3 800,00 $

Montant alloué par le FFIC : 3 800,00 $

CSN-Construction :

Pub FFIC carnet syndical	1 500,00 $
Pub FFIC journal Bâtisseur	1 000,00 $
Pub FFIC site Internet	300,00 $

Total utilisé : 2 800,00 $

Montant alloué par le FFIC : 2 800,00 $

SQC :

Pub FFIC carnet syndical	400,00 $
Pub FFIC Journal L'Informateur	400,00 $

Total utilisé : 800,00 $

Montant alloué par le FFIC : 800,00 $

Total utilisé : 35 494,15 $

Total alloué en visibilité : 40 000,00 $

Rapport d'activités du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Composition du comité de gestion du Plan de formation du secteur résidentiel

Président :	Yves Paré
Membres : Association patronale : APCHQ	**Luc Demers** **Robert Gagnon** **Pierre Perreault** **Gaétan Rouillard** **Omer B. Rousseau**
Associations syndicales	**Jean-Claude Bourgault, SQC** **Paul Lapointe, Conseil provincial** **Ted McLaren, CSN-Construction** **Yves Mercure, FTQ-Construction** **Nadia Villeneuve, CSD-Construction**

Introduction

Au cours de l'année 2005, les administrateurs du Plan de formation du secteur résidentiel ont maintenu la structure opérationnelle mise en place au début de la création du Plan de formation. Tous les membres sont demeurés actifs au sein du Comité, à l'exception de M. Alain Bédard de la CSN-Construction qui a été temporairement remplacé par M. Ted McLaren jusqu'à son retour.

Au cours de l'année, il y a eu quelque six (6) rencontres du Comité de gestion, dont une réunion spéciale de deux jours (25 et 26 avril 2005) afin d'établir les budgets d'opération pour l'année 2006, puis une seconde rencontre de deux jours, soit les 20 et 21 octobre 2005, pour définir les orientations du Plan de formation du secteur résidentiel.

Rappel des objectifs 2005	Actions réalisées 2005
- Intensifier la promotion des activités de perfectionnement et de recyclage pour le secteur résidentiel.	- Impression de brochures promotionnelles supplémentaires pour les employeurs du secteur résidentiel « Le perfectionnement, un outil de plus pour vos employés ». - Insertion de la brochure promotionnelle des employeurs dans l'édition avril-mai 2005 de l'Info-construction. - Modification des règles générales et spécifiques pour favoriser l'admissibilité des travailleurs (abolition de la pertinence, 400 heures travaillées dont 200 heures dans secteur résidentiel pour requérant autre que CFPIC). - Modification des règles générales et spécifiques pour alléger les frais de déplacement (indemnité pour cours fins de semaine en obligation de formation, hébergement et transport pour distance parcourue entre 120 et 500 km). - Inscription du Plan de formation au registre de la TPS/TVQ et récupération des taxes depuis septembre 2002.

Bureau du Plan de formation résidentiel

Le bureau du Plan de formation a toujours pignon sur rue au 7905, boul. Louis-H.-Lafontaine, bureau 102, à Anjou, le bail ayant été renouvelé jusqu'au 30 juin 2009.

Personnel

À ce jour, le Plan de formation se compose d'une seule employée, Mme Sylvie Lafortune, adjointe administrative. Cette dernière est donc responsable de recevoir les requêtes de remboursement de la main-d'œuvre et des employeurs du secteur, en plus de prendre en charge les tâches administratives (comptabilité, secrétariat, etc.) liées aux opérations courantes du Plan de formation.

Agents de promotion de la formation

En février 2005, le Plan de formation résidentiel a déboursé la somme de 300 000 $ en contrats de service auprès de l'association patronale et des syndicats pour le soutien aux activités d'agents de promotion de la formation. Cette somme est administrée par les associations qui nous ont fourni un bilan détaillé des dépenses ainsi qu'un rapport des activités pour chacun des agents à la fin de la troisième année d'opération, soit en décembre 2005.
Ces agents doivent, au sein de leur organisation respective, promouvoir les activités de perfectionnement et de recyclage mises en place par la CCQ et ses différents comités. Ils ont aussi pour tâche de répondre aux besoins spécifiques de perfectionnement des travailleurs et des entrepreneurs du secteur résidentiel. Ils doivent s'assurer que toutes les demandes de formation en entreprise sont traitées avec diligence et succès. En collaboration avec la CCQ, ils s'assurent de répondre aux besoins de ces entreprises. Ces agents de promotion parcourent le territoire du Québec en incitant les travailleurs et les entrepreneurs à utiliser le Plan de formation pour améliorer leurs compétences et ainsi être plus compétitifs sur le marché du travail.

Communication-Marketing

Afin d'intensifier la promotion des activités de perfectionnement et de mieux faire connaître les modalités de soutien financier offertes par le Plan de formation résidentiel, la brochure promotionnelle destinée aux employeurs du secteur résidentiel a été rééditée une seconde fois afin d'être insérée dans la revue Info-Construction, édition de avril-mai 2005.
À la suite de plusieurs demandes de commandites, le Plan de formation a décidé de mettre en place une structure accordant au prorata des associations syndicales un budget de commandite pour subvenir aux divers besoins d'impression, tels un journal d'entreprise ou un carnet de temps. En retour, la publicité du Plan apparaît dans chacune des parutions pour promouvoir les activités du Plan de formation.

Répondre aux besoins du secteur résidentiel

Entre le 1er juillet 2004 et le 30 juin 2005, plus de 4 400 travailleurs du secteur résidentiel ont suivi une activité de perfectionnement.
De plus, on constate que les apprentis diplômés sont plus nombreux à changer de secteur, tandis que les apprentis non diplômés quittent moins l'industrie et changent moins de secteur, d'où l'importance de revoir les besoins de perfectionnement pour les travailleurs du résidentiel.
Les frais de déplacement et d'hébergement offerts aux travailleurs ont été révisés à la hausse, et ce, à compter du 1er juillet de chaque année jusqu'en 2007.

Objectifs/Orientations 2005

- Effectuer un « inventaire des connaissances » de la main-d'œuvre du secteur résidentiel en analysant l'offre de cours et déterminer si elle correspond aux besoins de cette clientèle.
- Assurer le suivi du rapport d'étude.
- Promouvoir davantage les activités de perfectionnement du Plan de formation.

Annexes

Annexe 1

Produits et services

Au regard de l'application des conventions collectives, des lois et règlements

		Volume	
Secteur d'activité	**Service ou activité**	**2005**	**2004**
Insolvabilité	Indemnisation des salariés (employeurs insolvables)	237 demandes 2 635 salariés indemnisés	260 demandes 1 756 salariés indemnisés
	Récupération des sommes dues aux salariés	1 820 dossiers	381 dossiers
	Détection et intervention auprès d'employeurs non conformes, en difficulté financière ou associés à des insolvabilités répétitives	993 interventions auprès de 300 employeurs ont permis de récupérer 1 461 rapports mensuels pour un montant total perçu de 14,7 millions $	572 interventions auprès de 178 employeurs ont permis de récupérer 922 rapports mensuels pour un montant total perçu de 8,3 millions $
Inspection	Inspection de chantier	39 087 visites 6 271 plaintes de chantier traitées 379 amorces de suspension de travaux 40 ordonnances de suspension de travaux	38 640 visites 5 835 plaintes de chantier traitées 334 amorces de suspension de travaux 39 ordonnances de suspension de travaux
	Interventions aux livres	3 396 interventions 2 260 plaintes de salaire traitées* 1,68 million d'heures réclamées 25,7 millions $ réclamés	3 310 interventions 1 905 plaintes de salaire traitées* 1,54 million d'heures réclamées 22,9 millions $ réclamés
	Lettres d'état de situation	55 483 lettres transmises	47 510 lettres transmises
	Poursuites pénales acheminées	14 350	10 247
Services juridiques	Soutien au champ d'application de la Loi	61 nouveaux recours en matière d'assujettissement	60 nouveaux recours en matière d'assujettissement

* Les plaintes annulées, abandonnées et non réglées sont incluses à cette donnée.

Au regard de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume 2005	Volume 2004
Assurabilité	Nombre moyen d'assurés	107 996	99 760
	Nouveaux assurés	12 623	11 624
	Attestations scolaires analysées	14 545	14 129
	Modifications apportées au dossier du conjoint	12 315	12 351
	Modifications apportées au dossier des enfants à charge	13 824	15 404
Assurance vie	Prestations versées	6,6 millions $	6,1 millions $
Assurance maladie	Prestations versées	166,9 millions $	146,7 millions $
	Réclamations de médicaments par paiement direct	2,4 millions de transactions	2,2 millions de transactions
	Réclamations de soins dentaires par paiement direct	252 249	229 788
	Réclamations reçues par la poste et traitées	251 179	240 711
Assurance salaire	Prestations versées en indemnité hebdomadaire	8,6 millions $	7,0 millions $
	Prestations versées en indemnité mensuelle	10,2 millions $	9,6 millions $
Programme *Construire en santé*	**Toxicomanie et jeu compulsif**		
	Nombre de demandes relatives au traitement de la toxicomanie et du jeu compulsif	599	578
	Prestations versées en frais de thérapie relativement à un traitement lié à la toxicomanie ou au jeu compulsif	933 756 $	631 762 $
	Prestations versées en assurance salaire en raison d'un traitement lié à la toxicomanie ou au jeu compulsif	246 739 $	152 398 $
	Services d'aide		
	Nombre de personnes prises en charge par les services d'aide	3 015	2 686
	Nombre de visites des assurés auprès des professionnels des services d'aide	17 072	15 474
	Prestations versées pour les services d'aide	1,2 million $	1,1 million $
	Services de santé physique		
	Nombre de personnes prises en charge par les services de santé physique	1 292	955
	Nombre total d'interventions professionnelles en santé physique auprès des assurés	6 617	5 828

Au regard de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux (suite)

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume 2005	2004
	Frais de fonctionnement des services en santé physique	355 886 $	300 757 $
	Service téléphonique de première ligne		
	Nombre de personnes prises en charge par le service de première ligne	1 655	800
	Nombre de références dirigées vers d'autres services du programme	4 821	4 008*
	Nombre total des interventions par le service de première ligne auprès des assurés	14 921	16 449
	Frais de fonctionnement du service de première ligne	595 500 $	547 078 $
Retraite	Nombre de participants actifs	137 443	127 345
	Nombre de participants inactifs	227 430	223 803
	Nombre de rentiers	73 431	71 358
	Rentes versées	457 millions $	440 millions $
	Prestations forfaitaires	40 millions $	37 millions $
	Relevés aux participants actifs	129 322	118 750
	Demandes de prestations formulées	10 438	9 297
	Dossiers de décès complétés	1 493	1 494
Appels au président (nouveaux dossiers)	Assurance salaire et retraite	76	96

* Donnée revisée.

Au regard de la gestion de la main-d'œuvre

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume 2005	Volume 2004
Qualification professionnelle	Identification de la main-d'œuvre	15 606 dossiers créés 65 416 modifications	18 319 dossiers créés 62 834 modifications
	Identification de locaux syndicaux	32 693 entrées	25 746 entrées*
	Avis d'embauche et de mise à pied	213 123	227 391
	Admission à l'apprentissage	17 772 carnets créés 23 572 mises à jour	19 554 carnets créés 21 070 mises à jour
	Admission à l'examen de qualification	4 139 titulaires de certificat de compétence-apprenti 2 485 non-titulaires de certificats de compétence-apprenti	3 898 titulaires de certificat de compétence-apprenti 2 730 non-titulaires de certificats de compétence-apprenti
	Reprises d'examens	2 452	2 338
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-apprenti	4 199 diplômés 4 680 non-diplômés	4 218 diplômés 6 137 non-diplômés
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-occupation	87 diplômés du cours Chantiers, équipements et organismes (CEO)	732 diplômés du cours Chantiers, équipements et organismes (CEO)
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-compagnon	10 870 certificats salariés	11 060 certificats salariés
	Délivrance d'exemptions à détenir un certificat de compétence	7 162 nouvelles demandes 4 643 renouvellements de demande 598 refus	7 945 nouvelles demandes 4 464 renouvellements de demande 610 refus
	Délivrance de certificats en vertu des ententes interprovinciales	389 certificats	433 certificats

* Donnée révisée.

Au regard du développement des compétences de la main-d'œuvre

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume 2005	Volume 2004
Formation professionnelle	Stages d'été pour les élèves des programmes d'études menant à l'industrie	80 personnes	109 personnes
	Promotion des activités de perfectionnement et de recyclage	*Exercice 2004-2005* 137 059 brochures acheminées à la clientèle salariée 15 625 brochures et 1 194 répertoires acheminés aux entreprises, aux associations syndicales et patronales et aux fonds de formation	*Exercice 2003-2004* 116 307 dépliants acheminés à la clientèle salariée 13 827 dépliants et 1 197 répertoires acheminés aux entreprises, aux associations syndicales et patronales et aux fonds de formation
	Réalisation des cours Chantiers, équipements et organismes	9 groupes 125 finissants	35 groupes 597 finissants
	Réalisation des activités de perfectionnement et de recyclage de la main-d'œuvre	*Exercice 2004-2005* 1 184 groupes 14 205 participants 14,3 millions $ dépensés pour les frais directs de formation	*Exercice 2003-2004* 1 113 groupes 15 261 participants 11,6 millions $ dépensés pour les frais directs de formation
	Incitatifs versés à la clientèle qui suit une activité de perfectionnement et recyclage	*Exercice 2004-2005* 13 481 personnes soutenues 7,5 millions $ versés à la clientèle	*Exercice 2003-2004* 13 506 personnes soutenues 5,5 millions $ versés à la clientèle
	Administration des examens de qualification	9 357 examens administrés 727 séances régulières d'examen 112 séances avec lecteur	8 770 examens administrés 818 séances régulières d'examen 138 séances avec lecteur
	Remboursement des frais de qualification en soudage	820 demandes traitées	930 demandes traitées
	Dossiers d'étude	178 dossiers étudiés pour la reconnaissance de formation 194 dossiers en lien avec les examens	194 dossiers étudiés pour la reconnaissance de formation 170 dossiers en lien avec les examens
	Ligne téléphonique Info perfectionnement	56 819 appels	56 662 appels

Au regard de l'offre de service à la clientèle

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume 2005	Volume 2004
Site Internet	Visiteurs	1,4 million	1,2 million
	Courriels reçus	9 024	7 969
Rapport mensuel	Transmission régulière d'un avis de cotisation permettant à l'employeur de s'assurer qu'il produit correctement son rapport mensuel	16 574 avis	16 476 avis
	Paiement autorisé	14 490 pour 1 402 employeurs	11 458 pour 1 195 employeurs
	Rapports mensuels	316 606 rapports mensuels 24 221 employeurs différents	295 989 rapports mensuels 25 909 employeurs différents
	Rapports mensuels par téléphone	59 373 rapports mensuels 6 303 employeurs différents	54 107 rapports mensuels 4 733 employeurs différents
Services en ligne transactionnels protégés (par Internet)	Transmission électronique du rapport mensuel par un logiciel comptable	7 464 rapports mensuels 1 041 employeurs différents	3 901 rapports mensuels 561 employeurs différents
	Saisie en ligne du rapport mensuel	25 230 rapports mensuels 2 923 employeurs différents	14 753 rapports mensuels 1 880 employeurs différents
	Paiements électroniques	29 801 paiements effectués par 3 207 employeurs pour le rapport mensuel 2 645 paiements effectués par 751 employeurs pour la demande de lettre d'état de situation	20 884 paiements effectués par 2 384 employeurs pour le rapport mensuel 1 751 paiements effectués par 523 employeurs pour la demande de lettre d'état de situation
	Demandes de lettre d'état de situation	10 474 demandes 1 392 employeurs différents	7 425 demandes* 924 employeurs différents*
	Demandes de mobilité de la main-d'œuvre	53 267 demandes 1 538 employeurs différents	40 203 demandes* 1 165 employeurs différents*
	Demandes d'accès au dossier personnel – salariés (assurance, heures déclarées, certificat de compétence, examen de qualification, paiements ou remboursements remis, etc.)	278 673 accès 20 430 travailleurs différents	203 371 accès 16 248 travailleurs différents
Services téléphoniques	Appels traités	550 929	556 043
	Ligne générale	437 747	438 870
	Ligne destinée aux associations	10 058	8 602
	Ligne destinée aux employeurs	90 947	93 805
	Ligne Info pénurie	12 177	14 766
Services au comptoir	Visites aux bureaux régionaux	105 971	114 499
Traitement du courrier et des télécopies		69 657	57 760

* Données révisées.

Annexe II

Liste de la Loi et des règlements appliqués par la Commission de la construction du Québec

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction
(L.R.Q., c. R-20)

Règlement sur certains frais exigibles par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 2.3])

Règlement sur certaines exemptions à l'obligation d'être titulaire d'un certificat de compétence ou d'une exemption délivrée par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 2.4])

Règlement sur le choix d'une association représentative par les salariés de l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 3.1])

Règlement sur la délivrance des certificats de compétence
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 5.2])

Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 5.3)

Règlement sur le financement des frais d'administration de la Commission de la construction du Québec pour le fonds des congés annuels obligatoires et des jours fériés chômés
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 6, p.9-135)

Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 6.2])

Règlement sur les indemnités consenties aux membres du Comité mixte de la construction
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 8, p. 9-139)

Règlement sur les normes des conditions de travail du personnel de la Commission de la construction du Québec non régi par une convention collective
(remplacé par CT nº 193868 du 28 septembre 1999)

Règlement de prélèvement de la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 11.1])

Règlement de régie interne de la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 13, p. 9-163)

Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 14.01])

Règlement sur le registre, le rapport mensuel, les avis des employeurs et la désignation d'un représentant
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 14.01.1])

Règlement sur les restrictions aux licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 15.2])

Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 17, p. 9-193)

Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 18, p. 9-195)

Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 19, p. 9-197)

Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 20, p. 9-199)

Règlement sur l'utilisation des intérêts des fonds gardés en fidéicommis pour les cotisations syndicales et patronales reçues des employeurs de l'industrie de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 21, p. 9-201)

Règlement sur l'utilisation des intérêts du fonds spécial d'indemnisation par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 22, p. 9-203)

Règlement sur l'utilisation d'une partie des sommes perçues à titre d'avantages sociaux pour l'administration de la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 23, p. 9-205)

Annexe III

Indicateurs de gestion de l'organisation

Indicateur		2005 Nombre	2005 %	2004 Nombre	2004 %
Ressources humaines					
Répartition des effectifs par type et par catégorie d'emploi au 31 décembre 2005	- permanents	751	77,1	744	76,6
	- temporaires	223	22,9	227	23,4
	- cadres et membres de la direction	86	8,8	86	8,8
	- professionnels	156	16,0	156	16,0
	- personnel administratif	732	75,2	729	75,2
	- hommes	324	33	343	35
	- femmes	651	67	627	65
Répartition des effectifs par groupe d'âge au 31 décembre 2005	- moins de 20 ans	2	0,2	2	0
	- 20-29 ans	129	13,3	126	13,0
	- 30-39 ans	196	20,1	194	20,0
	- 40-49 ans	375	38,5	396	41,0
	- 50-59 ans	261	26,8	243	25,0
	- plus de 60 ans	11	1,1	10	1,0
Taux de roulement du personnel permanent	Nombre de personnes remplacées sur un poste en cours d'année 2005 /nombre de postes au 31 décembre	20, 8 %		18,3 %	
Formation globale	Nombre de jours de formation	3 121		2 673	
Ressources budgétaires et financières					
Dépenses pour la formation et le développement du personnel	- dépenses totales en formation par employé	1 155 $		992 $	
	- dépenses de formation interne par employé	432 $		355 $	
	- dépenses de formation en technologie de l'information par employé	135 $		63 $	
Prestations de services					
Achalandage selon mode de prestation de service utilisé*		Nombre		Nombre	
	- téléphone (appels traités)	550 929		556 043	
	- comptoir	105 971		114 499	
	- courrier et télécopieur	69 657		57 760	
	- courriel	9 024		7 969	
	- consultation du site Internet (visites)	1,4 million		1,2 million	
Traitement des plaintes	- nombre de plaintes reçues et traitées**	112		144	
	- nombre de motifs d'insatisfaction	132		163	

* Le niveau d'utilisation des services en ligne, par profil et par service, vous est présenté aux tableaux 4 et 5 en pages 47-48.

** Ce nombre exclut les plaintes relatives à la réglementation.

Annexe IV

Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec

Adopté à la séance du Conseil d'administration du 25 août 1999

Conformément à la *Loi modifiant la Loi sur le ministère du Conseil exécutif et d'autres dispositions législatives concernant l'éthique et la déontologie* (1997, chapitre 6), sanctionnée le 20 mars 1997 et modifiant la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* en y ajoutant une section nouvelle intitulée « Éthique et déontologie », et le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, qui est entré en vigueur le 1er septembre 1998, le Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec s'est doté d'un code d'éthique et de déontologie.

Section I

Objet et champ d'application

1. Le présent code s'applique aux membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec (CCQ) nommés par le gouvernement au sens de l'article 3.3 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q. R-20).

2. Le code établit les règles d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la CCQ, ci-après appelés « membres ».

Il a pour objet de préserver l'intégrité et l'impartialité de l'administration de la CCQ, de favoriser la transparence au sein de l'organisme et de responsabiliser ses membres, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil d'administration prévu dans la Loi.

3. Les membres sont nommés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à l'élaboration et à la réalisation de la mission de la CCQ et à la bonne administration de ses biens.

Leur contribution doit être faite dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

Section II

Principes d'éthique

4. Afin de réaliser la mission de la CCQ, les membres s'engagent à promouvoir les valeurs corporatives suivantes :

- rencontrer les plus hautes normes de probité professionnelle;
- animer et favoriser la communication interne et externe;
- ne diffuser que des informations reposant sur des faits véridiques et véritables;
- reconnaître le droit aux parties en présence d'exposer leur opinion en suscitant le dialogue;
- tenir compte en toute circonstance des intérêts respectifs des parties en présence.

Section III

Règles de déontologie

5. Le membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la Loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres évitent les positions partisanes lors des prises de décision portant sur les éléments liés à l'administration des biens de la CCQ.

Dans le cas de décisions touchant spécifiquement les intérêts des groupes qu'ils représentent, les membres peuvent librement exprimer leur point de vue tout en respectant le point de vue des autres membres.

Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

7. Le membre se rend disponible pour s'acquitter des devoirs qui lui sont assignés.

8. Le président du Conseil d'administration doit faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations liées à ses fonctions.

Il doit dénoncer à la CCQ tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts.

10. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil d'administration, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ doit, sous peine de mesure disciplinaire, dénoncer par écrit ou verbalement cet intérêt au président du Conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

11. Le président du Conseil d'administration ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ. Toutefois, cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

12. Le membre ne doit pas confondre les biens de la CCQ avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

13. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

    Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la Loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

14. Le président du Conseil d'administration doit exercer ses fonctions de façon exclusive, sauf si le gouvernement le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions.

15. Le membre ne peut accepter, dans le cadre de ses fonctions à la CCQ, aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

    Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à la CCQ.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre ne peut utiliser son statut de membre afin d'influencer une décision d'un employé de la CCQ relative à un dossier dont celui-ci a la charge.

18. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la CCQ.

19. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la CCQ au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la CCQ, pour laquelle il a agi, est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

    Les membres de la CCQ ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues à l'alinéa précédent, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

Section IV

Activités politiques

20. Le président du Conseil d'administration qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le gouvernement.

21. Le président qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.

Section V

Autres dispositions

22. Le président du Conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie du code.

23. Au besoin, le président du Conseil d'administration peut faire appel au Comité de vérification de la CCQ afin de :

- veiller à l'application du présent code et en interpréter les dispositions;
- traiter toute demande ou information relative à un manquement au présent code;
- exécuter tout autre mandat relatif à l'éthique et à la déontologie corporative.

Le président du Conseil peut rendre des avis consultatifs sur l'interprétation des dispositions du présent code et leur application à des cas particuliers, même hypothétiques. Il n'est pas tenu de limiter son avis aux termes contenus dans la demande.

24. Le président du Conseil peut consulter et recevoir des avis de conseillers ou d'experts externes sur toute question qu'il juge à propos.

25. L'anonymat des plaignants, des requérants et des informateurs est préservé à moins d'intention manifeste à l'effet contraire. Ils ne peuvent être contraints de révéler une information susceptible de dévoiler leur identité, sauf si la loi ou le tribunal l'exige.

Section VI

Processus disciplinaire

26. Les dispositions réglementaires du chapitre VI du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* s'appliquent.

Principaux extraits de ce chapitre :

(i) L'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque le processus disciplinaire concerne le président du Conseil d'administration;
(ii) Le président du Conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout membre;
(iii) L'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave;
(iv) L'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet;
(v) Sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction;
(vi) La sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.

Annexe IV

La liste des bureaux régionaux de la Commission de la construction du Québec

Abitibi-Témiscamingue
632, boul. Barrette C.P. 1120
Val-d'Or (Québec) J9P 6M4
(819) 825-4477
Télécopieur : (819) 825-2192

Bas-Saint-Laurent – Gaspésie
188, rue des Gouverneurs
Rimouski (Québec) G5L 8G1
(418) 724-4491
Télécopieur : (418) 725-3182

Côte-Nord
128, rue Régnault, bureau 208
Sept-Îles (Québec) G4R 5T9
(418) 962-9738
Télécopieur : (418) 962-7321

Bureau d'information
896, rue Leventoux
Baie-Comeau (Québec) G5C 1K1
(418) 589-3791
Télécopieur : (418) 589-5627

Estrie
2700, rue Galt Ouest
Sherbrooke (Québec) J1K 2V8
(819) 348-4115
Télécopieur : (819) 565-5023

Siège social
3530, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec) H3R 2G3
(514) 341-7740
Télécopieur : (514) 341-6354

Mauricie – Bois-Francs
225, rue des Forges, bureau 300
Trois-Rivières (Québec) G9A 2G7
(819) 379-5410
Télécopieur : (819) 379-4040

Montréal
1100, boul. Crémazie Est, bureau 110
Montréal (Québec) H2P 2X2
(514) 341-2686
Télécopieur : (514) 341-4025

Outaouais
225, montée Paiement
Gatineau (Québec) J8P 6M7
(819) 243-6020
Télécopieur : (819) 243-6088

Québec
700, boul. Lebourgneuf, 2e étage
Québec (Québec) G2J 1E2
(418) 624-1173
Télécopieur : (418) 624-0690

Saguenay – Lac-Saint-Jean
1299, rue des Champs-Élysées, bureau 101
Chicoutimi (Québec) G7H 6P3
(418) 549-0627
Télécopieur : (418) 698-4715

Commission de la construction du Québec

États financiers

de l'exercice terminé le 31 décembre 2005

Fonds général d'administration
Régime supplémentaire de rentes
Régimes d'assurance
Fonds en fidéicommis

Table des matières

Rapport de la direction 128

Rapport du vérificateur 129

Opinions actuarielles 130

États financiers 132

Fonds général d'administration

Résultats et évolution de l'avoir 132

Bilan 133

Flux de trésorerie 134

Régime supplémentaire de rentes

Actif net disponible pour le service des prestations 135

Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations 136

Régimes d'assurance

Bilan 137

Évolution de l'avoir 138

Fonds en fidéicommis

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Résultats et évolution de l'avoir 140

Bilan 141

Flux de trésorerie 142

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Résultats et évolution de l'avoir 143

Bilan 144

Flux de trésorerie 145

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Actif et passif 146

Évolution de l'actif 147

Fonds de réclamations de salaires

Actif et passif 148

Évolution de l'actif 148

Fonds de cotisations patronales

Actif et passif 149

Évolution de l'actif 149

Fonds de cotisations syndicales

Actif et passif 150

Évolution de l'actif 150

Fonds de contributions sectorielles résidentielles

Actif et passif 151

Évolution de l'actif 151

Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale

Actif et passif 152

Évolution de l'actif 152

Fonds spécial d'indemnisation

Bilan 153

Évolution de l'avoir 153

Fonds de qualification

Bilan 154

Évolution de l'avoir 154

Notes afférentes aux états financiers 156

Rapport de la direction

Les états financiers du fonds général d'administration, du régime supplémentaire de rentes, des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis de la Commission de la construction du Québec (CCQ) sont la responsabilité de la direction et ont été approuvés par le Conseil d'administration.

Les états financiers ont été dressés par la direction conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada. Ils renferment certains montants fondés sur l'utilisation d'estimations et de jugements. La direction a établi ces montants de manière raisonnable, afin d'assurer que les états financiers sont présentés fidèlement, à tous égards importants. L'information financière présentée ailleurs dans le rapport annuel de gestion est concordante avec les états financiers.

La direction maintient des systèmes de contrôles internes comptables et administratifs et des systèmes de présentation de l'information financière de qualité, moyennant un coût raisonnable. Ces systèmes ont pour objet de fournir un degré raisonnable de certitude que l'information financière est pertinente, exacte et fiable et que les actifs de la CCQ sont correctement comptabilisés et bien protégés.

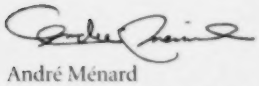
Le Conseil d'administration est chargé de s'assurer que la direction assume ses responsabilités à l'égard de la présentation de l'information et il est l'ultime responsable de l'examen et de l'approbation des états financiers. Le Conseil d'administration s'acquitte de cette responsabilité principalement par l'entremise de son Comité de vérification.

La CCQ reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses activités conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Les actuaires du cabinet Groupe-conseil Aon ont été nommés actuaires-conseils par la CCQ. Leur rôle consiste à évaluer les engagements et les réserves actuarielles figurant dans les états financiers respectifs du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance. Ils font état de leurs conclusions à la CCQ.

Le Comité de vérification est nommé par le Conseil d'administration et tous ses membres sont des administrateurs externes. Le Comité de vérification rencontre périodiquement la direction ainsi que la Direction de la vérification interne et du soutien à la performance organisationnelle, afin de discuter des contrôles internes exercés sur le processus de présentation de l'information financière, des questions de vérification et des questions de présentation de l'information financière, de s'assurer que chaque partie remplit correctement ses fonctions et d'examiner les états financiers et le rapport du vérificateur externe. Le Comité de vérification fait part de ses constatations au Conseil d'administration lorsque ce dernier approuve la publication des états financiers produits à son intention.

Les états financiers ont été vérifiés par le Vérificateur général du Québec, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport expose la nature et l'étendue de cette vérification, ainsi que l'expression de son opinion. Le Vérificateur a librement et pleinement accès au Comité de vérification.



André Ménard
Président-directeur général

Le 4 mai 2006

Rapport du vérificateur

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié les bilans au 31 décembre 2005 du fonds général d'administration de la Commission de la construction du Québec et des fonds en fidéicommis suivants : fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel, de même que les états des résultats, de l'évolution de l'avoir et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date.

J'ai aussi vérifié l'état de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et les bilans ou les états de l'actif et du passif des régimes d'assurance et des autres fonds en fidéicommis suivants au 31 décembre 2005 et les états de l'évolution de leur actif net disponible pour le service des prestations, de leur avoir ou de leur actif au cours de l'exercice terminé à cette date :

Fonds en fidéicommis :

- fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés;
- fonds de réclamations de salaires;
- fonds de cotisations patronales;
- fonds de cotisations syndicales;
- fonds de contributions sectorielles résidentielles;
- fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale;
- fonds spécial d'indemnisation;
- fonds de qualification.

La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière des fonds et des régimes au 31 décembre 2005, ainsi que des résultats de l'exploitation et des flux de trésorerie du fonds général d'administration, du fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et du plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel de même que de l'évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et de l'avoir ou de l'actif des régimes d'assurance et des autres fonds en fidéicommis pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, compte tenu de l'application rétroactive du changement appliqué à la comptabilisation dans les régimes d'assurance des contributions des employeurs visant à maintenir l'admissibilité des salariés, expliquée à la note 4, ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1) prévoit des dispositions relatives au financement et à l'évaluation de la solvabilité des régimes de retraite. Comme le mentionne la note 2.2, la Commission n'applique pas ces dispositions qui pourraient avoir un impact important sur l'établissement des cotisations des salariés et des employeurs au Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec. Ces impacts sont présentés à la note 11.4.

Le vérificateur général du Québec,

Renaud Lachance

Renaud Lachance, CA

Québec, le 4 mai 2006

Opinion actuarielle

Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec

évaluation actuarielle au 31 décembre 2005

Le Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec a été évalué au 31 décembre 2005, sur la base du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* en vigueur à cette date et sur la base des données arrêtées au 1er janvier 2005. Cette opinion actuarielle fait suite au rapport intitulé Évaluation actuarielle au 31 décembre 2005 daté du 15 novembre 2005.

Nous certifions par les présentes, qu'à notre opinion :

a) Le régime affiche, au 31 décembre 2005, une réserve pour fluctuations économiques de 701 023 000 $ dans le compte général et un manque de la valeur ajustée de l'actif sur la valeur présente des prestations de 1 355 552 000 $.

b) La caisse de retraite est partiellement solvable au 31 décembre 2005. Si le régime devait être dissous au 31 décembre 2005, la valeur totale de l'actif des trois comptes serait inférieure à la valeur totale des engagements des trois comptes.

c) Le montant des cotisations d'amortissement affectées au financement du manque de la valeur ajustée de l'actif sur la valeur présente des prestations est détaillé dans le tableau suivant :

Année	Apprenti $ / heure	Compagnon $ / heure
Du 1er janvier 2006 au 29 avril 2006	2,305	2,625
Du 30 avril 2006 au 31 décembre 2018	2,305	2,305

d) La valeur présente des cotisations d'amortissement au 31 décembre 2005 est de 2 056 575 000 $.

e) Les données sur lesquelles s'appuie l'évaluation sont suffisantes et fiables aux fins de l'évaluation.

f) Les hypothèses sont dans l'ensemble appropriées aux fins de l'évaluation.

g) Les méthodes utilisées dans l'évaluation sont appropriées aux fins de l'évaluation.

h) Étant donné que le régime est un régime de retraite interentreprises, cette évaluation satisfait les exigences du chapitre 4100 du manuel de la comptabilité de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

Nous avons produit cette opinion actuarielle conformément à la pratique actuarielle reconnue.

Claude Lockhead, FICA, FSA
Vice-président principal

Pierre Guérin, FICA, FSA
Conseiller principal

Montréal, le 28 avril 2006

Opinion actuarielle

Opinion actuarielle relative aux états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2005 pour les Régimes d'assurance des salariés de l'industrie de la construction du Québec et faisant suite au rapport intitulé «Rapport sur l'évaluation, aux fins comptables, des passifs actuariels au 31 décembre 2005».

J'ai évalué les passifs actuariels figurant au bilan des états financiers des Régimes d'assurance des salariés de l'industrie de la construction du Québec au 31 décembre 2005, conformément aux pratiques actuarielles reconnues, notamment en procédant à la sélection d'hypothèses et de méthodes d'évaluation appropriées.

À mon avis, les passifs actuariels au montant de 66 303 000 $ constituent une provision appropriée à l'égard des obligations de ces régimes d'assurance envers les assurés et sont fidèlement présentés dans les états financiers.

François Boisvenue, FICA, FSA
Vice-président

Groupe-conseil Aon
1801, avenue McGill College
Bureau 1100
Montréal (Québec) H3A 3P4

Montréal, le 28 avril 2006

Fonds général d'administration
Résultats et évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Revenus		
Prélèvements	56 535	54 425
Tarification de services	6 812	6 958
Participations volontaires	739	665
Pénalités	1 621	1 035
Virement d'indemnités et de réclamations non identifiées ou non réclamées	160	72
Revenus de placements	1 239	874
Autres	420	936
	67 526	64 965
Dépenses		
Rémunération et administration du personnel	66 095	62 925
Dépenses administratives	15 108	13 780
Gestion immobilière	3 197	3 151
Amortissement – Immobilisations corporelles	2 467	2 287
Amortissement – Actifs incorporels	947	542
Relations publiques et publicité	682	604
Contribution au Fonds du commissaire de l'industrie de la construction	1 005	1 000
Autres dépenses	173	366
Intérêts contrat de location-acquisition	11	-
Dépenses avant les éléments suivants	89 685	84 655
Virement provenant des régimes supplémentaires de rentes et d'assurance	(17 756)	(15 886)
Virement provenant du Fonds de formation et du Plan de formation	(1 590)	(1 453)
Virement d'intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	(3 478)	(3 747)
Subventions du gouvernement du Québec pour la lutte contre le travail au noir	(10 336)	(9 543)
	56 525	54 026
Excédent des revenus sur les dépenses	11 001	10 939
Avoir au début (déficit)	6 542	(4 397)
Avoir à la fin	17 543	6 542

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Fonds général d'administration
Bilan
au 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Actif		
À court terme		
Encaisse	-	682
Placements et revenus courus (note 6.1)	54 345	62 038
Prélèvements à recevoir	5 885	5 091
Débiteurs	1 532	2 568
Subventions à recevoir du gouvernement du Québec	-	3 550
Frais payés d'avance	769	484
	62 531	74 413
Immobilisations corporelles (note 7.1)	10 539	10 907
Actifs incorporels (note 7.1)	3 157	1 766
	76 227	87 086
Passif		
À court terme		
Découvert de banque	181	-
Emprunt bancaire (note 8)	-	20 250
Créditeurs et frais courus	10 859	12 445
Revenus reportés	267	354
Subventions du gouvernement du Québec reportées	2 450	7 480
Obligation découlant d'un contrat de location-acquisition (note 9)	244	239
	14 001	40 768
Obligation découlant d'un contrat de location-acquisition (note 9)	-	244
Passif au titre des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs (note 15)	44 683	39 532
	58 684	80 544
Avoir	17 543	6 542
	76 227	87 086

Engagements (note 13)

Éventualités (note 14)

Reclassement (note 20)

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Fonds général d'administration
Flux de trésorerie
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Activités d'exploitation		
Excédent des revenus sur les dépenses	11 001	10 939
Ajustements pour :		
Amortissement – Immobilisations corporelles	2 467	2 287
Amortissement – Actifs incorporels	947	542
Perte sur la cession d'immobilisations corporelles	101	115
Augmentation des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs	5 151	4 066
	19 667	17 949
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 10.1)	(3 196)	(267)
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	16 471	17 682
Activités d'investissement		
Acquisition de placements	(4 448)	(6 560)
Acquisition d'immobilisations corporelles	(2 218)	(2 168)
Acquisition d'actifs incorporels	(2 338)	(1 512)
Produit de la vente d'immobilisations corporelles	18	1
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement	(8 986)	(10 239)
Activités de financement		
Remboursement de l'obligation découlant d'un contrat de location-acquisition	(239)	(249)
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	(239)	(249)
Augmentation de la trésorerie et équivalents de trésorerie	7 246	7 194
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début	16 091	8 897
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin (note 10.1)	23 337	8 897

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Régime supplémentaire de rentes
Actif net disponible pour le service des prestations
au 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	Compte général	Compte complémentaire	Compte des retraités	Total	Total
	2005	2005	2005	2005	2004
Actif					
Placements					
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (note 6.2)	3 443 531	1 940 692	4 360 305	9 744 528	8 405 434
Placements et intérêts courus (note 6.1)	42 049	(10 042)	75 702	107 709	121 596
	3 485 580	1 930 650	4 436 007	9 852 237	8 527 030
Créances					
Cotisations des salariés à recevoir	185	19 565	-	19 750	18 600
Cotisations des employeurs à recevoir	29 427	10 616	-	40 043	29 248
Transfert à recevoir du compte général	-	-	14 995	-	-
Transfert à recevoir du compte complémentaire	-	-	3 938	-	-
	3 515 192	1 960 831	4 454 940	9 912 030	8 754 878
Passif					
Découvert de banque	482	-	(5)	477	224
Créditeurs	512	500	-	1 012	469
Cotisations à rembourser après retraite	-	23 707	-	23 707	39 493
Rentes et prestations forfaitaires à payer	5 312	2 030	1 354	8 696	11 984
Transferts à payer au compte des retraités	14 955	3 938	-	-	-
	21 301	30 175	1 349	33 892	52 170
Actif net disponible pour le service des prestations (note 11)	3 493 891	1 930 656	4 453 591	9 878 138	8 522 708

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Régime supplémentaire de rentes
Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	Compte général	Compte complémentaire	Compte des retraités	Total	Total
	2005	2005	2005	2005	2004
Augmentation de l'actif					
Cotisations des salariés (note 11.3)	1 255	215 235	-	216 490	219 048
Cotisations des employeurs (note 11.3)	311 501	116 756	-	428 257	332 261
Cotisations et contributions après retraite	-	23 614	-	23 614	28 788
Revenus des fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec	129 744	68 175	176 296	374 215	302 118
Autres revenus d'intérêts	956	665	828	2 449	2 311
Transfert du compte général	-	-	217 787	-	-
Transfert du compte complémentaire	-	-	71 566	-	-
Modification de la juste valeur des placements	288 906	157 565	402 425	848 896	590 316
	732 362	582 010	868 902	1 893 921	1 474 842
Diminution de l'actif					
Rentes et prestations forfaitaires	27 796	8 770	460 483	497 049	477 235
Remboursement des heures après retraite	-	23 562	-	23 562	39 335
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	17 339	192	-	17 531	15 739
Transferts au compte des retraités	217 787	71 566	-	-	-
Dépenses administratives	349	-	-	349	282
	263 271	104 090	460 483	538 491	532 591
Augmentation de l'actif net	469 091	477 920	408 419	1 355 430	942 251
Actif net disponible pour le service des prestations – au début	3 024 800	1 452 736	4 045 172	8 522 708	7 580 457
Actif net disponible pour le service des prestations – à la fin	3 493 891	1 930 656	4 453 591	9 878 138	8 522 708

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Régimes d'assurance
Bilan
au 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	Régime d'assurance de base		Régimes supplémentaires d'assurance		Total	Total
	2005	**2004**	**2005**	**2004**	**2005**	**2004**
Actif						
Placements et revenus courus (note 6.1)	393 813	310 774	36 188	31 620	430 001	342 394
Contributions des employeurs à recevoir	21 823	18 759	1 917	1 546	23 740	20 305
Actifs liés aux instruments financiers dérivés (note 16)	341	(478)	37	(57)	378	(535)
	415 977	329 055	38 142	33 109	454 119	362 164
Passif						
Découvert de banque	2 608	2 274	-	-	2 608	2 274
Réclamations à payer	566	441	-	-	566	441
Créditeurs	6 621	5 767	10	23	6 631	5 790
Contributions perçues d'avance pour couvertures éventuelles	103 266	84 358	6 900	5 933	110 166	90 291
Cotisations volontaires des salariés reportées	8 606	7 732	-	-	8 606	7 732
Contributions des employeurs reportées	184 943	167 483	9 859	9 116	194 802	176 599
Passifs actuariels (note 12)	66 303	64 682	-	-	66 303	64 682
	372 913	332 737	16 769	15 072	389 682	347 809
Avoir (notes 4, 5, 17 et 18)	43 064	(3 682)	21 373	18 037	64 437	14 355
	415 977	329 055	38 142	33 109	454 119	362 164

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Régimes d'assurance
Évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	Régime d'assurance de base		Régimes supplémentaires d'assurance		Total	Total
	2005	2004	**2005**	2004	**2005**	2004
Augmentation de l'avoir						
Contributions des employeurs	197 735	147 006	9 768	9 196	207 503	156 202
Cotisations volontaires des salariés	14 878	12 403	-	-	14 878	12 403
Diminution des passifs actuariels	-	541	-	-	-	541
Primes reçues des régimes supplémentaires d'assurance	9 026	9 071	-	-	-	-
Revenus de placements	25 923	24 813	2 955	3 331	28 878	28 144
Plus-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	819	(478)	94	(57)	913	(535)
	248 381	193 356	12 817	12 470	252 172	196 755
Diminution de l'avoir						
Primes d'assurance versées au régime de base	-	-	9 026	9 071	-	-
Dépenses imputées par le Fonds général d'administration	-	-	225	147	225	147
Réclamations	192 294	169 360	-	-	192 294	169 360
Taxe sur le capital	4 948	4 314	230	226	5 178	4 540
Frais de gestion de réclamations et primes	2 772	2 869	-	-	2 772	2 869
Augmentation des passifs actuariels	1 621	-	-	-	1 621	-
	201 635	176 543	9 481	9 444	202 090	176 916
Augmentation de l'avoir	46 746	16 813	3 336	3 026	50 082	19 839

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Régimes d'assurance
Évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005 (suite)
(en milliers de dollars)

	Régime d'assurance de base		Régimes supplémentaires d'assurance		Total	Total
	2005	2004	**2005**	2004	**2005**	2004
Avoir au début						
Avoir déjà établi	(4 852)	(8 582)	22 846	18 587	17 994	10 005
Redressements :						
Modification de conventions comptables (note 4)	(1 499)	(13 800)	(2 140)	(1 689)	(3 639)	(15 489)
Contributions des employeurs (note 5.1.1)	1 034	734	(1 034)	(734)	-	-
Revenus de placements (note 5.1.1)	146	56	(146)	(56)	-	-
Primes d'assurances versées au régime de base (note 5.1.2)	1 489	1 097	(1 489)	(1 097)	-	-
Solde redressé	(3 682)	(20 495)	18 037	15 011	14 355	(5 484)
Augmentation de l'avoir	46 746	16 813	3 336	3 026	50 082	19 839
Avoir à la fin (déficit)	43 064	(3 682)	21 373	18 037	64 437	14 355

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction
Résultats et évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Revenus		
Contributions des employeurs	19 913	19 321
Revenus de placements	11 647	13 628
Plus-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	432	(268)
	31 992	32 681
Dépenses		
Activités de formation	12 233	9 221
Incitatifs versés à la clientèle	6 224	4 483
Amortissement des matériaux réutilisables pour la formation	329	325
Contribution au CGUFF *	1 546	1 980
Virement au fonds général d'administration	1 259	1 151
	21 591	17 160
Excédent des revenus sur les dépenses	10 401	15 521
Avoir au début		
Solde déjà établi	133 564	118 080
Redressement – Matériaux réutilisables pour la formation (note 5.2)	63	26
Solde redressé	133 627	118 106
Avoir à la fin	144 028	133 627

Reclassement (note 20)

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

* Comité de gestion de l'utilisation du Fonds de formation.

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction
Bilan

au 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Actif		
À court terme		
Placements et revenus courus (note 6.1)	140 045	132 579
Contributions des employeurs à recevoir	1 835	1 580
Frais payés d'avance	2 060	1 392
Actifs liés aux instruments financiers dérivés (note 16)	164	(268)
	144 104	135 283
Matériaux réutilisables pour la formation (note 7.2)	1 197	1 390
	145 301	136 673
Passif		
À court terme		
Découvert de banque	126	41
Créditeurs	30	16
Activités de formation à payer	1 117	2 989
	1 273	3 046
Avoir (note 5.2)	144 028	133 627
	145 301	136 673

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction
Flux de trésorerie
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Activités d'exploitation		
Excédent des revenus sur les dépenses	10 401	15 521
Ajustements pour :		
Amortissement des matériaux réutilisables pour la formation	329	325
	10 730	15 846
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 10.2)	(3 213)	(437)
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	7 517	15 409
Activités d'investissement		
Acquisition des matériaux réutilisables pour la formation	(136)	(490)
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement	(136)	(490)
Augmentation de la trésorerie et équivalents de trésorerie	7 381	14 919
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début		
Solde déjà établi	132 538	117 562
Redressement – Matériaux réutilisables pour la formation (note 5.2)	-	57
Solde redressé	132 538	117 619
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin (note 10.2)	139 919	132 538

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel
Résultats et évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Revenus		
Contributions des employeurs	5 256	5 045
Revenus de placements	2 084	2 159
Plus-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	77	(47)
	7 417	7 157
Dépenses		
Activités de formation	2 240	1 674
Incitatifs versés à la clientèle	1 664	1 178
Incitatifs versés à la clientèle référée	174	201
Amortissement des matériaux réutilisables pour la formation	40	37
Contribution au Comité du plan de formation	264	591
Virements au Fonds général d'administration	331	302
	4 713	3 983
Excédent des revenus sur les dépenses	2 704	3 174
Avoir au début		
Solde déjà établi	23 319	20 108
Redressement – Matériaux réutilisables pour la formation (note 5.2)	(63)	(26)
Solde redressé	23 256	20 082
Avoir à la fin	25 960	23 256

Reclassement (note 20)

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel
Bilan
au 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Actif		
À court terme		
Placements et revenus courus (note 6.1)	25 174	22 979
Contributions des employeurs à recevoir	346	330
Frais payés d'avance	774	-
Actifs liés aux instruments financiers dérivés (note 16)	30	(47)
	26 324	23 262
Matériaux réutilisables pour la formation (note 7.2)	15	29
	26 339	23 291
Passif		
À court terme		
Créditeurs	6	3
Activités de formation à payer	373	32
	379	35
Avoir (note 5.2)	25 960	23 256
	26 339	23 291

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel
Flux de trésorerie

de l'exercice terminé le 31 décembre 2005

(en milliers de dollars)

	2005	2004
Activités d'exploitation		
Excédent des revenus sur les dépenses	2 704	3 174
Ajustements pour :		
Amortissement des matériaux réutilisables pour la formation	40	37
	2 744	3 211
Variation nette des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 10.3)	(523)	36
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	2 221	3 247
Activités d'investissement		
Acquisition de matériaux réutilisables pour la formation	(26)	(35)
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement	(26)	(35)
Augmentation de la trésorerie et équivalents de trésorerie	2 195	3 212
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début		
Solde déjà établi	22 979	19 824
Redressement – Matériaux réutilisables pour la formation (note 5.2)	-	(57)
Solde redressé	22 979	19 767
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin (note 10.3)	25 174	22 979

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés
Actif et passif
au 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Actif		
Placements et revenus courus (note 6.1)	192 202	180 239
Indemnités de congés annuels à recevoir	33 037	27 938
Actifs liés aux instruments financiers dérivés (note 16)	69	(121)
	225 308	208 056
Passif		
Découvert de banque	2 382	1 734
Créditeurs	818	447
Indemnités de congés annuels à verser aux salariés	217 722	201 908
Revenus de placements sur indemnités à verser aux salariés	4 386	3 967
	225 308	208 056

Reclassement (note 20)

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés
Évolution de l'actif
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Augmentation de l'actif		
Indemnités perçues de congés annuels	384 660	365 442
Revenus de placements	10 051	11 129
Augmentation du découvert de banque et créditeurs	1 019	(152)
Plus-value des actifs liés aux instruments financiers dérivés	190	(121)
	395 920	376 298
Diminution de l'actif		
Versements aux salariés		
Indemnités de congés annuels	368 766	345 858
Revenus de placements sur indemnités	6 336	5 786
Virements au Fonds général d'administration		
Revenus d'intérêts	3 478	3 747
Indemnités de congés annuels non identifiées ou non réclamées	88	101
	378 668	355 492
Augmentation de l'actif	17 252	20 806
Actif au début	208 056	187 250
Actif à la fin	225 308	208 056

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Fonds de réclamations de salaires
Actif et passif
au 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Actif		
Placements et revenus courus (note 6.1)	1 033	1 161
Réclamations des employeurs à recevoir	1 365	1 068
	2 398	2 229
Passif		
Découvert de banque	274	361
Créditeurs	34	31
Réclamations à verser aux salariés	2 090	1 837
	2 398	2 229

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005

	2005	2004
Augmentation de l'actif		
Réclamations perçues des employeurs	2 896	1 248
Revenus de placements	27	26
	2 923	1 274
Diminution de l'actif		
Réclamations versées aux salariés	2 598	2 807
Diminution du découvert de banque et créditeurs	84	(179)
Virement au Fonds général d'administration – réclamations de salaires non identifiés	72	(29)
	2 754	2 599
Augmentation de l'actif (diminution)	169	(1 325)
Actif au début	2 229	3 554
Actif à la fin	2 398	2 229

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Fonds de cotisations patronales
Actif et passif
au 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Actif		
Placements et revenus courus (note 6.1)	1 403	870
Cotisations des employeurs à recevoir	523	476
Avances sur cotisations	130	130
	2 056	1 476
Passif		
Créditeurs	7	4
Cotisations des employeurs à remettre	2 049	1 472
	2 056	1 476

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005

	2005	2004
Augmentation de l'actif		
Cotisations des employeurs	9 948	9 708
Revenus de placements	20	24
Augmentation des créditeurs	3	(3)
	9 971	9 729
Diminution de l'actif		
Remises de cotisations	9 371	10 360
Virement au Fonds général d'administration – Revenus de placements	20	24
	9 391	10 384
Augmentation de l'actif (diminution)	580	(655)
Actif au début	1 476	2 131
Actif à la fin	2 056	1 476

Reclassement (note 20)

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Fonds de cotisations syndicales
Actif et passif
au 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Actif		
Placements et revenus courus (note 6.1)	5 223	4 322
Cotisations des salariés à recevoir	4 868	4 231
Avances sur cotisations	1 617	1 599
	11 708	10 152
Passif		
Découvert de banque	85	1 060
Créditeurs	79	43
Cotisations des salariés à remettre	11 544	9 049
	11 708	10 152

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005

	2005	2004
Augmentation de l'actif		
Cotisations des salariés	56 816	53 840
Augmentation des avances sur cotisations	18	93
Revenus de placements	112	93
	56 946	54 026
Diminution de l'actif		
Remises de cotisations	54 339	55 080
Diminution du découvert de banque et créditeurs	939	(594)
Virement au fonds général d'administration – revenus de placements	112	93
	55 390	54 579
Augmentation de l'actif (diminution)	1 556	(553)
Actif au début	10 152	10 705
Actif à la fin	11 708	10 152

Reclassement (note 20)

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Fonds de contributions sectorielles résidentielles
Actif et passif
au 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Actif		
Placements et revenus courus (note 6.1)	83	63
Contributions des employeurs à recevoir	136	142
	219	205
Passif		
Contributions des employeurs à remettre	219	205
	219	205

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005

	2005	2004
Augmentation de l'actif		
Contributions des employeurs	921	880
Revenus de placements	3	-
	924	880
Diminution de l'actif		
Remises de contributions	910	881
	910	881
Augmentation de l'actif (diminution)	14	(1)
Actif au début	205	206
Actif à la fin	219	205

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale
Actif et passif
au 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Actif		
Placements et revenus courus (note 6.1)	56	-
Cotisations des salariés à recevoir	294	-
	350	-
Passif		
Cotisations des salariés à remettre	350	-
	350	-

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'actif
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005

	2005	2004
Augmentation de l'actif		
Cotisations des salariés	1 365	-
	1 365	-
Diminution de l'actif		
Remises de cotisations	1 015	-
	1 015	-
Augmentation de l'actif	350	-
Actif au début	-	-
Actif à la fin	350	-

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Fonds spécial d'indemnisation
Bilan
au 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Actif		
Placements et revenus courus (note 6.1)	5 814	5 388
Contributions des employeurs à recevoir	302	262
Débiteurs	35	(2)
Recouvrement d'indemnités à recevoir	1 550	946
	7 701	6 594
Passif		
Découvert de banque	20	7
Indemnités à verser aux salariés	1 507	1 115
	1 527	1 122
Avoir	6 174	5 472
	7 701	6 594

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005

	2005	2004
Augmentation de l'actif		
Contributions des employeurs	2 341	2 259
Recouvrement d'indemnités	1 185	-
Pénalités	159	178
Revenus de placements	153	111
	3 838	2 548
Diminution de l'actif		
Indemnités versées aux salariés	2 983	1 396
Virement au fonds général d'administration – revenus de placements	153	111
Provision pour recouvrement d'indemnités	-	332
	3 136	1 839
Augmentation de l'avoir	702	709
Avoir au début	5 472	4 763
Avoir à la fin	6 174	5 472

Reclassement (note 20)

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Fonds de qualification
Bilan
au 31 décembre 2005
(en milliers de dollars)

	2005	2004
Actif		
Placements et revenus courus (note 6.1)	3 188	2 844
Contributions des employeurs à recevoir	84	75
	3 272	2 919
Passif		
Indemnités à verser aux salariés	16	16
	16	16
Avoir (note 19)	3 256	2 903
	3 272	2 919

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Robert Brown, administrateur

Évolution de l'avoir
de l'exercice terminé le 31 décembre 2005

	2005	2004
Augmentation de l'actif		
Contributions des employeurs	525	527
Revenus de placements	72	56
	597	583
Diminution de l'actif		
Indemnités versées aux salariés	244	203
	244	203
Augmentation de l'avoir	353	380
Avoir au début	2 903	2 523
Avoir à la fin	3 256	2 903

Les notes afférentes font partie intégrante de ces états financiers.

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé au 31 décembre 2005

(tous les montants sont en milliers de dollars, à moins d'indication contraire)

1. Constitution et objet

La Commission de la construction du Québec (CCQ), constituée en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., chapitre R-20), est une personne morale au sens du Code civil du Québec et est chargée de la mise à exécution des conventions collectives propres à l'industrie de la construction, de tout régime relatif aux avantages sociaux ainsi que de la formation professionnelle et de la gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. À cette fin, la CCQ administre 11 fonds, un régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, la CCQ n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. Vocation et description des fonds et régimes

2.1. Fonds général d'administration

Ce fonds est établi pour rendre compte des opérations que la CCQ exerce pour la mise à exécution des conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, incluant l'administration de tout régime complémentaire d'avantages sociaux et des autres fonctions que cette loi lui confère.

2.2. Régime supplémentaire de rentes

La description fournie ci-dessous ne constitue qu'un résumé du Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec (Régime). Pour obtenir des renseignements plus complets concernant ce régime, les lecteurs devront se référer au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r. 14.01). Ce règlement est publié dans la Gazette officielle du Québec.

Généralités

Il s'agit d'un régime de retraite interentreprises qui a été élaboré par le Comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction et qui a remplacé, depuis le 1er janvier 1976, les régimes en vigueur antérieurement. En vertu du Régime, les cotisations sont versées par les employeurs et les participants. Le Régime est enregistré conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), au numéro 25299.

Une caisse de retraite est établie pour recevoir les cotisations des participants et des employeurs et pourvoir au paiement des prestations payables en vertu du régime. Le Régime est constitué de trois comptes distincts : le compte général, le compte complémentaire et le compte des retraités.

Jusqu'au 25 décembre 2004, le compte général était alimenté par les cotisations des employeurs et des participants en vertu d'une formule générale applicable à tous les participants. Il constituait une disposition à prestations déterminées et prévoyait l'accumulation de crédits de rentes sur la base des heures travaillées ajustées. Depuis le 26 décembre 2004, le compte général est alimenté uniquement par les cotisations des employeurs pour service passé. Ces cotisations pour service passé sont versées pour amortir le déficit actuariel du régime.

Le compte général assume les dépenses imputées par le fonds général d'administration concernant l'administration du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance de base ainsi que les autres dépenses administratives du compte des retraités.

Le compte complémentaire constitue une disposition à cotisations déterminées et la rente payable est égale au montant de la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite. Jusqu'au 25 décembre 2004, le compte complémentaire recevait les cotisations versées par les participants selon des formules spécifiques à chaque métier ou occupation. Depuis le 26 décembre 2004, il reçoit les cotisations des employeurs pour service courant, les cotisations des participants en vertu de la formule générale applicable à tous les participants ainsi que celles versées selon des formules spécifiques à chaque métier ou occupation.

Les comptes général et complémentaire pourvoient au paiement de la prestation payable à l'occasion du décès ou du départ d'un participant non retraité. Lors de la retraite d'un participant, une partie de l'actif des deux comptes est transférée au compte des retraités afin de pourvoir à la constitution de la rente viagère payable au retraité ou à son conjoint. Le compte des retraités bénéficie des revenus de son actif propre.

Politique de capitalisation

Au sens de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), il n'y a aucun promoteur du Régime car ce dernier a été créé en vertu du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r. 14.01). Ce règlement vise à donner effet à des clauses des conventions collectives de l'industrie de la construction, dont la CCQ doit assurer l'application.

Conformément à l'article 118 de ce règlement, la CCQ fait évaluer, au plus tard trois ans après la dernière évaluation, le régime de retraite par un actuaire externe. L'évaluation entre en vigueur le 31 décembre de l'année. L'opinion actuarielle vaut pour les trois années qui suivent la date d'entrée en vigueur de l'évaluation. L'approche préconisée pour se prémunir contre les fluctuations du rendement de l'actif et les ajustements des hypothèses économiques et démographiques est l'utilisation d'une réserve pour fluctuations économiques pour le compte général et d'une réserve pour indexations futures pour le compte des retraités.

Les objectifs de l'évaluation actuarielle sont les suivants : recommander, s'il y a lieu, un ajustement de la cotisation patronale entre la cotisation patronale pour le service passé et celle pour le service courant et recommander un ajustement, s'il y a lieu, des rentes de base accumulées et des rentes en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de l'évaluation. Cette évaluation repose sur des hypothèses déterminées par les actuaires externes à la CCQ (voir notes 11.1 et 11.2).

Prestations de retraite

Le participant acquiert droit à une rente de retraite sans réduction à l'âge de 65 ans; à l'âge de 60 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 70 et, à l'âge de 55 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 80 et si la somme de son âge et de ses années de service atteint ou dépasse 80.

Dans le cas d'un participant âgé de 55 ans dont la somme de l'âge et des heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 80 mais dont la somme de l'âge et des années de service est inférieure à 80, sa rente n'est pas réduite, sauf pour la portion relative à des heures travaillées après 1991, qui est réduite de ¼ % par mois compris entre la date de sa retraite et la date la plus rapprochée entre celle à laquelle la somme de son âge et de ses années de service aurait atteint 80 s'il avait continué d'accumuler des années de service et celle où il aurait atteint l'âge de 60 ans.

Le participant acquiert droit à une rente de retraite anticipée avec réduction actuarielle à l'âge de 55 ans ou à l'âge de 50 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 60.

Le participant prenant sa retraite avant 65 ans peut choisir de recevoir une rente majorée pour ensuite recevoir une rente réduite à compter de l'âge de 65 ans.

Les rentes sont sujettes à des ajustements déterminés par la CCQ à la suite d'une évaluation actuarielle du régime.

Prestations d'invalidité

Tout participant aux prises avec une invalidité totale, qui a accumulé au moins 21 000 heures travaillées et a atteint l'âge de 50 ans, est admissible à la retraite pour invalidité à compter de la 53e semaine suivant le début de son invalidité. Le cas échéant, la rente payable en vertu du compte général, pour service antérieur au 26 décembre 2004, est réduite de ¼ % par mois, compris entre la date de retraite du participant et la date la plus rapprochée à laquelle il aurait été admissible à une rente de retraite sans réduction. La rente payable en vertu du compte complémentaire est égale à la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite. La rente d'invalidité totale demeure payable même si l'invalidité cesse.

Prestations au décès
Lors du décès d'un participant non retraité, son conjoint survivant admissible reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur actuarielle de la rente constituée par le participant.

Lorsqu'un retraité décède avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 100 % de la rente que recevait le retraité, et ce, jusqu'à ce qu'un total de 60 versements mensuels aient été versés au retraité et à son conjoint. Par la suite, la rente payable au conjoint est réduite à 60 % de la rente que recevait le retraité (50 % si le conjoint a renoncé à la rente réversible à 60 % au moment de la retraite du participant).

Lorsqu'un retraité décède après avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 60 % de la rente que recevait le retraité (50 % si le conjoint, au moment de la retraite du participant, a renoncé à la rente réversible à 60 %).

Lorsqu'un retraité décède sans conjoint et avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son bénéficiaire désigné reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur actuarielle du solde des 60 versements mensuels garantis au moment de la retraite.

Depuis le 26 décembre 2004, le participant peut choisir que sa rente soit remplacée par une rente dont le paiement garanti est de 10 ans. Dans ce cas, il faut remplacer 60 versements par 120 versements partout où ils s'y retrouvent.

Prestations de départ
Un participant n'ayant eu aucune heure de travail à son crédit pendant 24 mois consécutifs a droit à une rente différée égale à la rente de base du compte général et à la rente relative à son compte complémentaire. Toutefois, tant que le participant n'est pas admissible à une rente de retraite normale ou anticipée, il peut demander le transfert de la valeur actuarielle de sa rente différée à un autre véhicule d'épargne-retraite autorisé.

Cotisations et contributions après retraite
Jusqu'au 25 décembre 2004, les cotisations reçues par un participant recevant une rente de retraite ou ayant dépassé l'âge normal de la retraite lui étaient remboursées au cours de l'année suivante. Depuis le 26 décembre 2004, les cotisations des employeurs pour service passé versées au compte général ne lui sont plus remboursées.

Loi sur les régimes complémentaires de retraite
La *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (2000, chapitre 41), entrée en vigueur le 1er janvier 2001, a apporté des modifications à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1). Le Régime est assujetti à cette loi. La CCQ a engagé des discussions avec la Régie des rentes du Québec quant à l'application de cette loi pour ce régime étant donné que la mise en œuvre de plusieurs dispositions de cette loi lui causerait des difficultés excessives en raison de ses caractéristiques particulières. Ces discussions ont amené la publication, le 12 mai 2004, du Décret 415-2004 soustrayant le Régime à certaines dispositions de ladite loi ou reportant leur mise en application. Cependant, certains éléments concernant le financement et la solvabilité du régime demeurent en discussion.

L'évaluation actuarielle préparée pour le Régime au 31 décembre 2005 reflète les modifications requises en 2004 et 2005 par le Décret 415-2004.

2.3. Régimes d'assurance

Une caisse de prévoyance collective est établie afin de recevoir les contributions des employeurs et les cotisations volontaires des salariés et de pourvoir au paiement des prestations et des indemnités prévues par les régimes d'assurance et au paiement des autres frais inhérents.

Des caisses supplémentaires sont établies en vue de recevoir la partie supplémentaire des contributions pour le compte des salariés qui exercent un métier ou un groupe de métiers particuliers et de pourvoir au paiement des primes et des dépenses afférentes aux régimes supplémentaires d'assurance. Les régimes supplémentaires pour les métiers et occupations d'électricien, de couvreur, de ferblantier, de tuyauteur, de travailleur de lignes, de mécanicien en protection-incendie, de frigoriste, de mécanicien de chantier et métiers de la truelle (briqueteur, cimentier-applicateur, plâtrier et carreleur) ont été cumulés aux fins de présentation des états financiers.

Depuis 1998, la caisse de prévoyance collective du régime d'assurance de base assure le paiement des protections additionnelles prévues par les régimes supplémentaires, moyennant le versement d'une prime d'assurance pour chaque assuré par un régime supplémentaire. Cette prime est établie au début de l'année qui suit la période de couverture.

2.4. Fonds en fidéicommis

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction
Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour le financement de la formation des travailleurs de l'industrie de la construction, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction, soit celles des secteurs institutionnel et commercial, industriel, de même que génie civil et voirie.

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel
Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour le financement de la formation des travailleurs du secteur résidentiel, conformément à la convention collective de ce secteur de l'industrie de la construction.

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés
Ce fonds est établi pour rendre compte des indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et des revenus de placements qu'elles produisent pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

Fonds de réclamations de salaires
Ce fonds est établi pour rendre compte des réclamations de salaires produites par la CCQ pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément à l'article 81 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

Fonds de cotisations patronales
Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations des employeurs pour le compte de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, conformément à l'article 40 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

Fonds de cotisations syndicales
Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations syndicales des salariés de l'industrie de la construction pour le compte des associations syndicales, conformément à l'article 38 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

Fonds de contributions sectorielles résidentielles
Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs afin de permettre aux parties patronale et syndicale de conduire en chantier, la mise en place harmonieuse et la diffusion des conditions de travail applicables, et d'en mesurer la pertinence et l'efficacité et de mener toutes autres démarches et analyses destinées à favoriser le rapprochement et la concertation des parties conformément à la convention collective du secteur résidentiel de l'industrie de la construction.

Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale
Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations des salariés afin de permettre aux associations syndicales d'offrir des services de formation dans le but de développer les compétences dans tous les aspects relatifs aux relations de travail conformément aux conventions collectives des secteurs industriel, institutionnel et commercial, de même que génie civil et voirie.

Fonds spécial d'indemnisation
Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour indemniser les salariés de l'industrie de la construction des pertes de salaires et d'avantages sociaux qu'ils subissent en raison de l'insolvabilité de leur employeur ou lorsqu'ils sont appelés à agir comme juré, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

Fonds de qualification
Ces fonds sont établis pour rendre compte des contributions des employeurs pour indemniser les salariés qui doivent acquitter les frais reliés au renouvellement du certificat de compétence délivré par le Bureau canadien de la soudure, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction. Les fonds de qualification des mécaniciens, serruriers, monteurs, ferrailleurs, électriciens, ferblantiers, chaudronniers, tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie ont été cumulés aux fins de présentation des états financiers.

3. Sommaire des principales conventions comptables

3.1. Principes de consolidation

Les états financiers du régime supplémentaire de rentes, des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis ne sont pas consolidés dans les états financiers du fonds général d'administration, car en vertu des lois, des règlements et des conventions collectives, les fonds et les régimes constituent des fiducies légales distinctes.

3.2. Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada exige que la direction de la CCQ ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que de la comptabilisation des revenus et des dépenses au cours de la période visée par les états financiers. Les résultats réels pourraient différer de ces estimations.

3.3. Constatation des revenus et virements

Fonds général d'administration

Revenus de prélèvements

Les revenus de prélèvements sont constatés dans l'exercice correspondant aux heures travaillées.

Virement d'indemnités et de réclamations non identifiées ou non réclamées

En vertu de la réglementation, les réclamations de salaires gardées en fidéicommis et payables à des salariés non identifiés depuis trois ans au 31 décembre d'une année ainsi que les indemnités de congés gardées en fidéicommis non réclamées ou non identifiées depuis trois ans au premier janvier d'une année sont virées aux revenus du Fonds général d'administration pour son administration.

Revenus de placements

En vertu de la réglementation, les revenus de placements générés par le fonds de cotisations patronales, le fonds de cotisations syndicales, le fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale et le fonds spécial d'indemnisation sont virés aux revenus du Fonds général d'administration pour son administration.

Virement provenant des régimes supplémentaires de rentes et d'assurance, du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

En vertu de la réglementation, les virements provenant des régimes supplémentaires de rentes et d'assurance, du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel sont fixés annuellement par la CCQ. Le montant requis pour acquitter les frais d'administration de ces fonds est fixé selon une formule établie et approuvée par le Conseil d'administration.

Virement d'intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

En vertu de la réglementation, des intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés sont virés au Fonds général d'administration en vue de défrayer les frais d'administration et de perception de ce fonds jusqu'à concurrence d'une somme égale à 25 % des intérêts générés par le fonds plus un montant forfaitaire de 965 000 $.

Régimes d'assurance

Contributions des employeurs et cotisations volontaires des salariés

Les revenus de contributions des employeurs et de cotisations volontaires des salariés sont constatés dans l'exercice correspondant aux périodes de couverture des assurés.

Contributions perçues d'avance pour couvertures éventuelles

Les contributions perçues d'avance pour couvertures éventuelles sont constituées de contributions des employeurs visant à maintenir l'assurabilité des salariés. Elles sont reportées et virées aux revenus de l'exercice correspondant aux périodes d'assurance pour lesquelles elles sont utilisées.

Fonds en fidéicommis

Les contributions des employeurs et les cotisations des salariés sont constatées dans l'exercice correspondant aux heures travaillées.

3.4. Trésorerie et équivalents de trésorerie

Les éléments de trésorerie et les équivalents de trésorerie se composent des soldes d'encaisse, des découverts et emprunts bancaires et des placements très liquides, qui ont des échéances de trois mois ou moins à compter de leur date d'acquisition.

3.5. Placements

Fonds général d'administration, régimes d'assurance et fonds en fidéicommis
Les placements sont inscrits au coût, à l'exception des obligations qui le sont au coût amorti.

Les placements acquis en devises étrangères sont convertis au taux de change en vigueur à la date d'acquisition. Les revenus provenant de ces placements sont convertis au taux de change en vigueur à la date des opérations.

Pour les fins de la présentation de la note 6.1, la juste valeur des placements détenus en devises étrangères est convertie en dollars canadiens au taux de change en vigueur à la fin de l'exercice.

Régime supplémentaire de rentes
Les placements sont inscrits à la juste valeur, déterminée par la Caisse de dépôt et placement du Québec.

3.6. Instruments financiers dérivés

Conformément à la politique de placement des fonds sous gestion visant le fonds général d'administration, les régimes d'assurance et les fonds en fidéicommis, la CCQ utilise les instruments financiers dérivés afin de gérer son risque de change sur les placements détenus en devises étrangères. Les instruments financiers dérivés sont constitués de contrats de change à terme. La CCQ ne recourt pas à ces véhicules de placements à des fins de négociation ou de spéculation.

Les instruments financiers sont comptabilisés à la juste valeur. Selon cette méthode, les gains ou pertes non réalisés sont constatés aux résultats et la contrepartie est présentée au bilan.

3.7. Actifs à long terme

Fonds général d'administration
Immobilisations corporelles
Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût. Le coût du bien loué en vertu d'un contrat de location-acquisition représente la valeur actualisée des paiements minimums exigibles en vertu du bail.

L'amortissement est calculé selon la méthode de l'amortissement linéaire établie en fonction des durées d'utilisation :

Bâtiments	40 ans
Aménagements des bâtiments	5 ans
Mobilier et équipement	10 ans
Équipement informatique	5 ans
Améliorations locatives	4 ans

Actifs incorporels
Les actifs incorporels correspondent au coût des logiciels et des projets de développement informatique en cours et sont amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire. Celle-ci est établie en fonction d'une durée d'utilisation de trois ans. L'amortissement des projets de développement informatique débute lorsque les projets sont terminés.

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel
Matériaux réutilisables pour la formation
Les matériaux réutilisables pour la formation correspondent aux actifs achetés dans le cadre des activités de formation. Ils sont amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire, établie en fonction de la durée d'utilisation prévue par les ententes convenues entre la CCQ et les commissions scolaires. La durée des ententes peut être de trois, cinq ou dix ans.

3.8. Revenus reportés

Fonds général d'administration
Les revenus reportés correspondent aux incitatifs accordés à la CCQ par les bailleurs pour la location de bureaux. Les incitatifs sont amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire, établie en fonction de la durée des baux prévus de cinq ans. L'amortissement est constaté aux résultats en diminution de la dépense de loyer.

3.9. Avantages sociaux futurs

Fonds général d'administration
Les régimes à prestations déterminées et les avantages complémentaires de retraite offerts aux employés de la CCQ sont comptabilisés comme suit :

- Les actifs des régimes sont mesurés à la juste valeur;
- La CCQ utilise une évaluation axée sur la valeur marchande des actifs qui tient compte de l'incidence des gains ou des pertes de placements sur une période de trois ans à partir de l'exercice au cours duquel ils se produisent aux fins de la mesure des coûts de retraite;
- Les gains et les pertes actuariels nets, fondés sur la valeur marchande des actifs des régimes, en excédent de 10 % du montant le plus élevé entre l'obligation au titre des prestations constituées et la valeur axée sur la valeur marchande des actifs des régimes, ainsi que les coûts des services passés sont portés aux résultats sur la durée moyenne estimative du reste de la carrière active des participants;
- Le coût des prestations de retraite et des avantages complémentaires de retraite des employés est établi d'après des calculs actuariels qui font appel à la méthode de répartition des prestations au prorata des années de service et aux meilleures estimations de la direction du rendement prévu des placements des régimes, de la croissance des salaires, de l'âge de retraite des employés, la mortalité des participants aux régimes et des coûts des soins de santé;
- Le coût des prestations de retraite et des avantages complémentaires de retraite des employés est constaté aux résultats au fur et à mesure que les services sont rendus par les employés;
- La date de mesure utilisée par la CCQ est le 31 décembre.

3.10. Indemnités versées aux salariés

Fonds spécial d'indemnisation
Les indemnités versées aux salariés sont comptabilisées lorsqu'il est reconnu et prouvé que l'employeur est insolvable.

4. Modification de conventions comptables

Régimes d'assurance

Auparavant, la CCQ présentait au bilan des régimes d'assurance des provisions pour bénéfices éventuels correspondant à la valeur actualisée des réserves d'heures accumulées par les salariés. À compter du présent exercice, les contributions perçues d'avance pour couvertures éventuelles, représentant la valeur comptable des réserves pour le maintien de l'assurabilité des salariés, sont comptabilisées à titre de revenus reportés et sont virées aux revenus de l'exercice correspondant aux périodes d'assurance pour lesquelles elles sont utilisées. Cette modification, appliquée de façon rétroactive, a eu pour effet d'augmenter ou de diminuer les postes suivants des états financiers :

	Régime d'assurance de base		Régimes supplémentaires d'assurance	
Bilan	**2005**	**2004**	**2005**	**2004**
Contributions perçues d'avance pour couvertures éventuelles	27 218	22 150	3 082	2 667
Contributions des employeurs reportées	(20 309)	(20 651)	(686)	(527)
Avoir	(6 909)	(1 499)	(2 396)	(2 140)
Évolution de l'avoir				
Contributions des employeurs	(19 251)	(12 342)	(807)	(906)
Augmentation de l'avoir [1]	(5 410)	12 301	(256)	(451)

(1) L'écart entre l'incidence de la modification de conventions comptables sur le poste Augmentation de l'avoir et son incidence sur le poste Contributions des employeurs correspond au poste Augmentation des provisions pour bénéfices éventuels, lequel apparaissait auparavant à l'état de l'Évolution de l'avoir.

5. Corrections d'erreurs

5.1. Régimes d'assurance

5.1.1 Contributions des employeurs

Depuis 1996, les contributions supplémentaires des employeurs encaissées pour le maintien volontaire des couvertures des salariés, n'ont pas été transférées des régimes supplémentaires au régime de base. Les corrections, appliquées de façon rétroactive, ont eu pour effet d'augmenter ou de diminuer les postes suivants des états financiers :

	Régime d'assurance de base		Régimes supplémentaires d'assurance	
Bilan	**2005**	**2004**	**2005**	**2004**
Placements et revenus courus	1 640	1 180	(1 640)	(1 180)
Avoir	1 640	1 180	(1 640)	(1 180)
Évolution de l'avoir				
Contributions des employeurs	339	300	(339)	(300)
Revenus de placements	121	90	(121)	(90)
Augmentation de l'avoir	460	390	(460)	(390)

5.1.2 Primes d'assurance versées au régime de base

Les passifs actuariels présentés au bilan du régime de base comprennent, notamment, des provisions pour prestations engagées reliées à des protections offertes par les régimes supplémentaires d'assurance. Par conséquent, les primes d'assurance versées au régime de base par les régimes supplémentaires auraient dû être ajustées pour tenir compte de l'enregistrement de ces provisions. Les corrections, appliquées de façon rétroactive, ont eu pour effet d'augmenter ou de diminuer les postes suivants des états financiers :

	Régime d'assurance de base		Régimes supplémentaires d'assurance	
Bilan	**2005**	**2004**	**2005**	**2004**
Placements et revenus courus	1 520	1 489	(1 520)	(1 489)
Avoir	1 520	1 489	(1 520)	(1 489)
Évolution de l'avoir				
Primes reçues des régimes supplémentaires d'assurance	31	392	-	-
Primes d'assurance versées au régime de base	-	-	(31)	(392)
Augmentation de l'avoir	31	392	(31)	(392)

5.2. Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Depuis la création du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel, les matériaux réutilisables pour la formation ont été enregistrés en totalité dans l'actif du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction. Ces corrections, appliquées de façon rétroactive, ont eu pour effet d'augmenter ou de diminuer les postes suivants des états financiers :

	Fonds de formation		Plan de formation	
Bilan	**2005**	**2004**	**2005**	**2004**
Placements et revenus courus	111	92	(111)	(92)
Matériaux réutilisables pour la formation	(8)	(29)	8	29
Avoir	103	63	(103)	(63)
Résultats et évolution de l'avoir				
Amortissement des matériaux réutilisables pour la formation	(40)	(37)	40	37
Excédent des revenus sur les dépenses	40	37	(40)	(37)

6. Placements

6.1. Placements et revenus courus

Fonds général d'administration, régimes d'assurance et fonds en fidéicommis – au coût

	2005		2004	
	Coût	Juste valeur	Coût	Juste valeur
Encaisse	35 580	35 580	45 715	45 715
Dépôt à court terme (1)	226 975	226 975	197 275	197 275
Obligations (2)	348 367	358 303	288 631	300 389
Actions (3)	246 101	277 361	219 786	235 092
Compte courtier (4)	(2 680)	(2 680)	-	-
Intérêts courus	4 224	4 224	3 470	3 470
	858 567	899 763	754 877	781 941

(1) Venant à échéance au plus tard le 1er juin 2006 et aux taux d'intérêt variant de 3,14 % à 3,59 %.
(2) L'échéance moyenne pondérée des obligations est de 5,56 ans et le taux de rendement en vigueur est de 3,979 %.
(3) Comprend le coût et la juste valeur des actions américaines, respectivement de 75 430 592 $ et 71 905 695 $, pour l'exercice 2005. Cette moins-value est attribuable à la fluctuation de la devise américaine par rapport à la devise canadienne, entre la date d'acquisition des placements et la date de clôture des états financiers.
(4) Correspond aux transactions en attente de règlement.

Les placements et revenus courus sont répartis comme suit dans les différents fonds :

	2005		2004	
	Coût	Juste valeur	Coût	Juste valeur
Fonds général d'administration	54 345	54 345	62 038	62 072
Régime d'assurance de base	393 813	416 929	310 774	324 853
Régimes supplémentaires d'assurance	36 188	38 702	31 620	33 298
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	140 045	149 062	132 579	138 831
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	25 174	26 799	22 979	24 070
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	192 202	197 125	180 239	184 160
Fonds de réclamations de salaires	1 033	1 033	1 161	1 162
Fonds de cotisations patronales	1 403	1 403	870	870
Fonds de cotisations syndicales	5 223	5 223	4 322	4 324
Fonds de contributions sectorielles résidentielles	83	83	63	63
Fonds de cotisations à la caisse d'éducation syndicale	56	56	-	-
Fonds spécial d'indemnisation	5 814	5 815	5 388	5 391
Fonds de qualification	3 188	3 188	2 844	2 847
	858 567	899 763	754 877	781 941

Régime supplémentaire de rentes – à la juste valeur

	2005		2004	
	Coût	**Juste valeur**	**Coût**	**Juste valeur**
Encaisse	12 796	12 796	21 884	21 884
Dépôt à court terme (1)	86 337	86 337	91 860	91 860
Obligations (2)	8 221	8 236	7 624	7 623
Intérêts courus	340	340	229	229
	107 694	107 709	121 597	121 596

(1) Venant à échéance au plus tard le 1er juin 2006 et aux taux d'intérêt variant de 3,14 % à 3,59 %.
(2) L'échéance moyenne pondérée des obligations est de 5,56 ans et le taux de rendement en vigueur est de 3,979 %.

Ces placements et intérêts courus sont répartis comme suit dans les différents comptes :

	2005		2004	
	Coût	**Juste valeur**	**Coût**	**Juste valeur**
Compte général	42 043	42 049	46 371	46 371
Compte complémentaire	(10 040)	(10 042)	17 677	17 676
Compte des retraités	75 691	75 702	57 549	57 549
	107 694	107 709	121 597	121 596

6.2. Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec – à la juste valeur

Les fonds du régime supplémentaire de rentes confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) se détaillent comme suit :

	2005	2004
Compte général		
Dépôt à vue	-	1
Dépôts à participation [1]	3 426 540	3 474 540
Revenus courus	16 991	17 593
	3 443 531	3 492 134
Compte complémentaire		
Dépôt à vue	70 013	10 001
Dépôts à participation [1]	1 859 673	1 452 174
Revenus courus	11 006	7 777
	1 940 692	1 469 952
Compte des retraités		
Dépôt à vue (avances)	(5 001)	1
Dépôts à participation [1]	4 337 569	3 424 582
Revenus courus	27 737	18 765
	4 360 305	3 443 348
	9 744 528	8 405 434

[1] Les dépôts à participation tenus pour chacun des comptes du régime supplémentaire de rentes sont exprimés en unités. Ces unités sont remboursables à la juste valeur de l'avoir net du fonds à la fin de chaque mois sur préavis et selon les modalités des règlements de la CDPQ. La CDPQ attribue à la clôture du mois, à chacun des comptes, le revenu net des frais de gestion.

7. Actifs à long terme

7.1. Fonds général d'administration

Immobilisations corporelles

	2005			2004
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Terrain	672	-	672	672
Bâtiments	8 718	5 906	2 812	3 030
Aménagements des bâtiments	2 718	1 411	1 307	1 205
Mobilier et équipement	6 344	4 451	1 893	2 183
Équipement informatique	7 265	4 286	2 979	2 572
Améliorations locatives	1 391	955	436	659
	27 108	17 009	10 099	10 321
Équipement informatique loué en vertu d'un contrat de location-acquisition	733	293	440	586
	27 841	17 302	10 539	10 907

L'amortissement de l'équipement informatique loué en vertu d'un contrat de location-acquisition inclus dans le poste « Amortissement–immobilisations corporelles » de l'état des résultats et l'évolution de l'avoir est de 146 551 $ en 2005 (145 704 $ en 2004).

Actifs incorporels

	2005			2004
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Logiciels	6 274	3 953	2 321	1 355
Projets de développement informatique	836	-	836	411
	7 110	3 953	3 157	1 766

7.2. Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction et Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

	2005			2004
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Matériaux réutilisables pour la formation				
Fonds de formation	2 274	1 077	1 197	1 390
Plan de formation	118	103	15	29

8. Emprunt bancaire

La CCQ a un crédit renouvelable annuellement le 1er juillet auprès d'une institution financière. Au 31 décembre 2005, le montant maximum que pouvait prélever la CCQ pour sa gestion propre s'établissait à 7 000 000 $. Les montants prélevés portent intérêt au taux préférentiel. De plus, lors d'un découvert de banque relié à un ou plusieurs fonds en fidéicommis, des avances substantielles peuvent être consenties par l'institution financière, pour une période ne dépassant pas normalement quelques jours et portant intérêt au même taux préférentiel.

9. Obligation découlant d'un contrat de location-acquisition

	2005	2004
Obligation découlant d'un contrat de location-acquisition à 2,37 % échéant en 2006	244	483
Versements échéant en deçà d'un an	244	239
	-	244

Les paiements minimums exigibles sur l'obligation découlant d'un contrat de location-acquisition s'établiront à 255 640 $ au cours du prochain exercice.

10. Flux de trésorerie

10.1. Fonds général d'administration

	2005	2004
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement		
Prélèvements à recevoir	(794)	(473)
Débiteurs	1 036	(807)
Subventions à recevoir du gouvernement du Québec	3 550	3 350
Frais payés d'avance	(285)	(223)
Créditeurs et frais courus	(1 586)	1 330
Revenus reportés	(87)	(51)
Subventions du gouvernement du Québec reportées	(5 030)	(3 393)
	(3 196)	(267)

La trésorerie et les équivalents de trésorerie figurant dans l'état des flux de trésorerie du fonds général d'administration comprennent les montants suivants comptabilisés au bilan :

	2005	2004
Encaisse	-	682
Découvert de banque	(181)	-
Emprunt bancaire	-	(20 250)
Placements et revenus courus [1]	23 518	35 659
	23 337	16 091

(1) Les placements et revenus courus ont des échéances de trois mois ou moins.

10.2. Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

	2005	2004
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement		
Contributions des employeurs à recevoir	(255)	(284)
Frais payés d'avance	(668)	(717)
Créditeurs	14	(5)
Activités de formation à payer	(1 872)	301
Actifs liés aux instruments financiers dérivés	(432)	268
	(3 213)	(437)

La trésorerie et les équivalents de trésorerie figurant dans l'état des flux de trésorerie du fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction comprennent les montants suivants comptabilisés au bilan :

	2005	2004
Découvert de banque	(126)	(41)
Placements et revenus courus [1]	140 045	132 579
	139 919	132 538

[1] Les placements et revenus courus ont des échéances de trois mois ou moins.

10.3. Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

	2005	2004
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement		
Contributions des employeurs à recevoir	(16)	(40)
Frais payés d'avance	(774)	-
Créditeurs	3	(2)
Activités de formation à payer	341	31
Actifs liés aux instruments financiers dérivés	(77)	47
	(523)	36

La trésorerie et les équivalents de trésorerie figurant dans l'état des flux de trésorerie du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel comprennent les montants suivants comptabilisés au bilan :

	2005	2004
Placements et revenus courus [1]	25 174	22 979
	25 174	22 979

[1] Les placements et revenus courus ont des échéances de trois mois ou moins.

11. Obligations relatives aux prestations

11.1. Obligations du Régime supplémentaire de rentes

La firme d'actuaires Groupe-conseil Aon a établi la valeur actuarielle des prestations constituées du compte général et du compte des retraités à même les renseignements arrêtés au 1er janvier 2005 et cette valeur a été actualisée par projection au 31 décembre 2005. La valeur actuarielle a été déterminée au moyen de la méthode de répartition des prestations constituées et à partir des hypothèses les plus probables, en incluant des marges appropriées pour des écarts défavorables. Selon cette méthode, les engagements correspondent à la valeur actuarielle, à la date de l'évaluation, des créances de rentes et autres prestations payables en fonction des heures ajustées accumulées à cette date. Le compte complémentaire n'est pas visé puisque cette partie du régime est à cotisations déterminées et les obligations de ce compte sont donc égales à l'actif.

Selon cette évaluation, la valeur actuarielle des prestations au 31 décembre et les principales composantes de l'évolution des valeurs actuarielles au cours de l'exercice ainsi que la valeur des réserves déterminée conformément au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* s'établissent comme suit :

	2005	2004
Compte général	4 534 979	4 561 283
Compte des retraités	4 194 881	3 827 762
Valeur actuarielle des prestations constituées à la fin de l'exercice	8 729 860	8 389 045
Réserve pour fluctuations économiques au compte général	701 023	292 909
Réserve spéciale prise à même le compte général égale à la différence entre la valeur des obligations du compte des retraités et l'actif de ce compte	82 028	-
Valeur actuarielle des prestations constituées et réserves à la fin de l'exercice	9 512 911	8 681 954
Valeur actuarielle des prestations constituées au début de l'exercice	8 389 045	7 281 448
Changements apportés au régime	(57 997)	656 145
Modifications des hypothèses actuarielles	242 934	147 283
Intérêts cumulés sur les prestations	515 573	489 740
Prestations constituées	-	167 961
Prestations versées	(504 622)	(481 812)
Transfert du compte complémentaire	64 978	38 149
Pertes d'expérience	79 949	90 131
Valeur actuarielle des prestations constituées à la fin de l'exercice	8 729 860	8 389 045

Les hypothèses utilisées pour déterminer la valeur actuarielle des prestations constituées tiennent compte des prévisions concernant la situation du marché à long terme. Les hypothèses actuarielles significatives à long terme et utilisées pour l'évaluation sont les suivantes :

(en pourcentage)	2005	2004
Rendement à moyen terme de l'actif	6,00	6,25
Rendement à long terme de l'actif	6,00	6,50

Les taux d'intérêts utilisés pour le calcul des engagements du compte général sont réduits de 0,25 % avant la retraite afin de tenir compte des frais d'administration.

11.2. Valeur actuarielle de l'actif net disponible

La valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le service des prestations a été déterminée de manière à tenir compte des tendances à long terme du marché, en conformité avec les hypothèses sous-jacentes à l'évaluation des prestations constituées. Cette évaluation est fondée sur une méthode selon laquelle la valeur actuarielle de l'actif est déterminée sur la base de la différence entre les valeurs marchandes réelles et espérées des placements des trois dernières années. La valeur ajustée de l'actif est limitée à 107 % de la valeur marchande depuis le 31 décembre 2002.

Ces valeurs actuarielles s'établissent comme suit :

	2005[1]	2004[1]
Juste valeur de l'actif net disponible pour le versement des prestations		
Compte général	3 435 143	3 375 580
Compte des retraités	4 286 625	3 387 231
	7 721 768	6 762 811
Modification des justes valeurs non prises en compte dans la valeur actuarielle de l'actif net	(347 460)	(175 284)
Valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le versement des prestations	7 374 308	6 587 527

(1) Les valeurs illustrées représentent des extrapolations.

11.3. Politique de capitalisation

Depuis le 26 décembre 2004, la cotisation salariale des participants au montant de 0,80 $ par heure travaillée, déterminée par les clauses communes aux quatre conventions collectives sectorielles de l'industrie, est versée au compte complémentaire en addition de celles déjà prévues par les clauses particulières applicables aux divers métiers et occupations. La cotisation des participants au compte complémentaire a varié de 0,15 $ à 3,80 $ par heure travaillée depuis le début du régime.

Pour l'exercice 2005, les cotisations des employeurs pour service passé et courant versées par heure travaillée respectivement aux comptes général et complémentaire s'établissent comme suit :

		2005	
(en dollars)		1er janvier au 30 avril	1er mai au 31 décembre
Apprenti	Compte général Service passé	2,305	2,305
	Compte complémentaire Service courant	0,460	0,460
Compagnon	Compte général Service passé	2,005	2,625
	Compte complémentaire Service courant	1,200	1,200

La dernière évaluation actuarielle aux fins de la capitalisation déposée auprès de la Régie des rentes du Québec est celle au 31 décembre 2004. L'évaluation actuarielle au 31 décembre 2005 indique l'existence d'une réserve pour fluctuations économiques de 701 023 000 $ dans le compte général et une obligation non capitalisée au 31 décembre 2005 de 1 355 552 000 $. Cette obligation est en voie de capitalisation, sur une période se terminant le 31 décembre 2018, par une cotisation des employeurs pour service passé établie à 2,305 $ par heure travaillée pour un apprenti. Pour un compagnon, cette cotisation est de 2,005 $ par heure travaillée jusqu'au 30 avril et à 2,625 $ par la suite.

11.4. Non respect de la règle d'amortissement du déficit actuariel prévu à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* indique que la période d'amortissement des déficits actuariels pour fins de solvabilité, découlant d'une modification au régime, ne peut excéder cinq ans. L'application de la période d'amortissement prévue par la Loi entraînerait une cotisation de 5,66 $ par heure travaillée au lieu de 2,305 $ pour un apprenti et de 5,98 $ pour un compagnon au lieu de 2,625 $ aux fins d'amortir la portion du déficit de 1,6 milliard de dollars au 31 décembre 2005 qui ne serait pas couverte par les cotisations pour services passés prévues pour les cinq prochaines années.

12. Passifs actuariels

Régimes d'assurance

Les passifs actuariels représentent les engagements du régime d'assurance de base en lien avec les couvertures d'assurance en vigueur au 31 décembre 2005 et se détaillent comme suit :

	2005	2004
Provisions pour prestations engagées	32 484	29 052
Provisions pour rentes aux assurés invalides	33 819	35 630
	66 303	64 682

Une autre évaluation actuarielle a été préparée pour fins de solvabilité.

13. Engagements

Fonds général d'administration

La CCQ est engagée d'après des baux à long terme échéant à diverses dates jusqu'au 30 avril 2010 pour la location de bureaux. Dans certains cas, ces baux comportent une option de renouvellement de cinq ans. Les loyers relatifs aux espaces loués ont totalisé 1 508 007 $ (1 413 150 $ en 2004) pour l'exercice 2005. Les loyers minimums futurs en vertu des baux s'y rattachant pour les cinq prochains exercices sont comme suit :

Année	En milliers $
2006	1 162
2007	962
2008	761
2009	85
2010	10
	2 980

Le Régime complémentaire de retraite des employés hors convention de la Commission de la construction du Québec réclame à la CCQ des cotisations pour les années 1990 à 1992 au montant de 359 374 $. En vertu d'une entente intervenue entre le régime et la CCQ, cette dernière s'engage à défrayer ce montant en assumant la partie des frais du programme de préparation à la retraite qui devait être assumée par le régime. Au 31 décembre 2005, le solde à défrayer est de 304 546 $.

14. Éventualités

Des poursuites judiciaires contre la CCQ, au montant de 2 404 937 $, sont en cours à la date de préparation des états financiers. Dans certaines de ces poursuites, les assureurs de la CCQ ont pris fait et cause pour celles-ci. Sur la foi des renseignements disponibles, la direction est d'avis qu'il est peu probable qu'une responsabilité puisse être considérée comme étant importante quant à ces poursuites par rapport à la situation financière de la CCQ. Tout paiement par la CCQ, le cas échéant, sera alors comptabilisé aux charges de l'exercice.

15. Passif au titre des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs

La CCQ offre deux régimes de retraite à prestations déterminées contributifs à l'ensemble de ses employés syndiqués et non syndiqués (hors convention). Elle offre également des régimes d'avantages complémentaires à la retraite. Ces régimes se composent d'allocations de retraite versées lors du départ à la retraite, de régimes de couverture d'assurance maladie et de prestations d'assurance vie au décès.

La CCQ a signé, en décembre 2005, une entente modifiant le règlement du Régime complémentaire de retraite des employés syndiqués de la CCQ. D'après cette entente, toute cotisation additionnelle versée par la CCQ, ayant pour but de financer le déficit du régime ou de permettre le plein financement de la cotisation d'exercice, lui sera remboursée dès que des excédents d'actifs se dégageront du Régime.

Les évaluations actuarielles les plus récentes pour les régimes offerts ont été préparées en date du 31 décembre 2004. Les prochaines évaluations actuarielles seront effectuées en date du 31 décembre 2007.

Les principales hypothèses actuarielles ayant servi à déterminer le coût des avantages et l'obligation au titre des prestations constituées sont les suivantes (hypothèses moyennes pondérées au 31 décembre) :

Hypothèses actuarielles (en pourcentage)	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2005	2004	**2005**	2004
Taux d'actualisation	5,20	5,75	5,75	6,50
Taux de rendement à long terme prévu des actifs	7,25	7,25	-	-
Taux de croissance des salaires	2,25 à 3,25	4,00 à 5,00	2,25 à 4,25	4,00 à 5,00

Les taux de croissance du coût des soins de santé sont les suivants au 31 décembre :

	2005	2004
Taux de croissance annuel moyen du coût des soins de santé	9 %	8 %
Baisse annuelle prévue du taux de croissance	1 %	1 %
Année de stabilisation	2009	2007

Le rapprochement de la situation de capitalisation des régimes et des montants inscrits au bilan s'établit comme suit aux 31 décembre :

Situation de capitalisation	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2005	2004	**2005**	2004
Juste valeur des actifs des régimes	265 183	244 241	-	-
Obligations au titre des prestations constituées	295 289	273 338	60 744	52 825
Situation de capitalisation – (déficit)	(30 106)	(29 097)	(60 744)	(52 825)
Perte actuarielle nette non amortie	(60 164)	(40 290)	(16 061)	(13 293)
Coût des services passés non amorti	3 601	-	-	-
Actif au titre des prestations constituées (passif)	26 457	11 193	(44 683)	(39 532)
Provision pour moins-value	(26 457)	(11 193)	-	-
Passif au titre des prestations constituées	-	-	(44 683)	(39 532)

Selon les calculs actuariels effectués pour l'exercice 2005, le coût des avantages sociaux de la CCQ se présente comme suit :

	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2005	2004	2005	2004
Coût des avantages sociaux constatés dans l'exercice	3 600	3 117	6 606	5 444

Les autres renseignements concernant les régimes à prestations déterminées de la CCQ se présentent comme suit :

	Régimes de retraite		Autres régimes	
	2005	2004	2005	2004
Cotisations de l'employeur	3 600	3 117	-	-
Cotisations des employés	2 661	2 421	-	-
Prestations versées	10 456	10 354	1 454	1 378

16. Instruments financiers

La CCQ est exposée à des fluctuations de taux de change sur les placements détenus en devises étrangères et a recouru à des contrats de change à terme afin de gérer son risque de change. Le tableau ci-dessous présente les montants nominaux de référence et les justes valeurs des contrats de change à terme.

	2005		2004	
	Montant nominal de référence	Juste valeur	Montant nominal de référence	Juste valeur
Positions vendeur	290 106	641	254 230	(971)

La juste valeur reflète les montants estimatifs que la CCQ recevrait au règlement de contrats favorables ou serait tenue de payer afin de mettre fin aux contrats défavorables en date de la présentation de l'information financière. La juste valeur correspond au cours du marché. Les contrats de change à terme ont des échéances inférieures à trois mois et sont répartis comme suit parmi les différents fonds détenant des placements en devises étrangères :

	2005	2004
Régime d'assurance de base	341	(478)
Régimes supplémentaires d'assurance	37	(57)
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	164	(268)
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	30	(47)
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	69	(121)
	641	(971)

La juste valeur des instruments financiers autres que les actions et les obligations est équivalente à la valeur comptable en raison de leur échéance à court terme et correspondent aux cours du marché.

17. Programme de gestion de la santé

Depuis 1998, des cotisations de 0,03 $ / heure sont versées à la caisse du régime de base afin de mettre graduellement en place un programme de gestion de la santé. Ce programme fournit des protections d'assurance non traditionnelles qui sont axées sur la prévention, l'intervention personnalisée et la réadaptation. Il vise à contenir l'augmentation du coût des protections traditionnelles fournies par les régimes. La CCQ s'est engagée à utiliser toutes ces cotisations pour défrayer le coût des divers volets actuels et futurs mis en place dans le cadre du programme. Le montant cumulatif de ces cotisations non utilisées au 31 décembre 2005 s'élève à 19 913 012 $ (17 480 447 $ en 2004).

18. Avoir des régimes supplémentaires d'assurance

Les régimes supplémentaires d'assurance ont été cumulés à l'intérieur d'un seul état financier pour leur présentation. Au 31 décembre, l'avoir de chaque régime se détaille comme suit :

	2005	2004
Électriciens	8 360	8 205
Couvreurs	769	705
Ferblantiers	1 385	1 056
Tuyauteurs	6 133	4 615
Travailleurs de lignes	1 713	1 265
Mécaniciens en protection-incendie	456	365
Frigoristes	234	238
Mécaniciens de chantier	452	325
Métiers de la truelle	1 871	1 263
	21 373	18 037

19. Avoir des fonds de qualification

Les fonds de qualification ont été cumulés à l'intérieur d'un seul état financier pour leur présentation. Au 31 décembre, l'avoir de chaque fonds se détaille comme suit :

	2005	2004
Mécaniciens	38	52
Serruriers	86	82
Monteurs	19	29
Ferrailleurs	141	119
Électriciens	978	885
Ferblantiers	300	258
Chaudronniers	220	195
Tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie	1 474	1 283
	3 256	2 903

20. Reclassement

Certains chiffres comparatifs de 2004 ont été reclassés afin de rendre leur présentation conforme à celle adoptée pour l'exercice 2005.

Réalisée par la Commission de la
construction du Québec (CCQ)
Juin 2006
PU 80-18 (0606)

FIERS DE BÂTIR ENSEMBLE
L'industrie de la construction du Québec